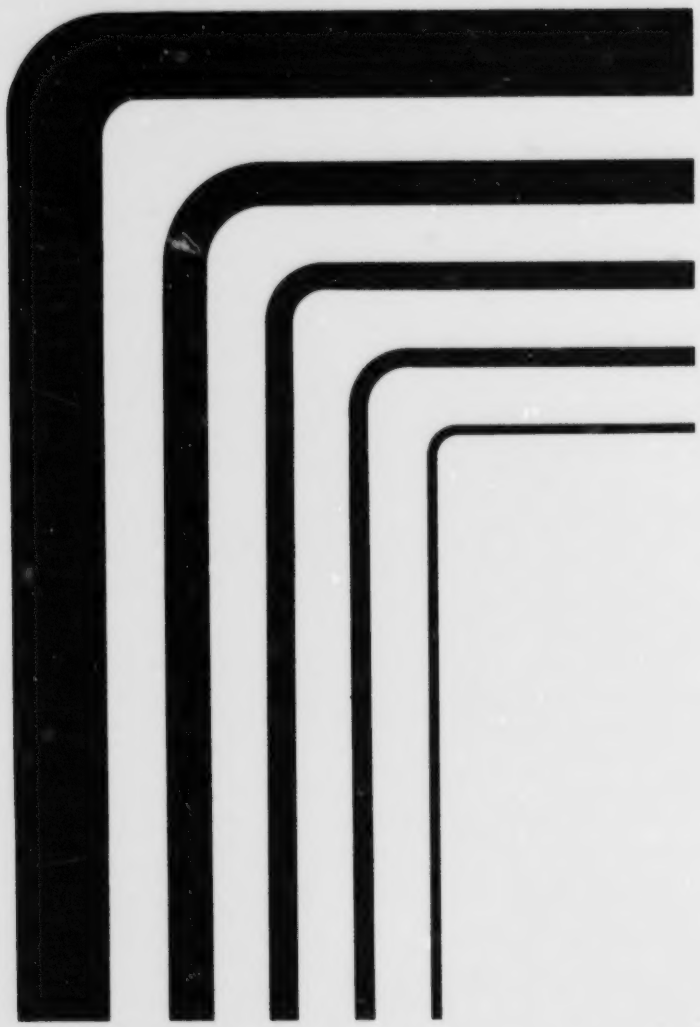
Travail Canada Labour Canada

les normes du travail au Canada

édition de 1986

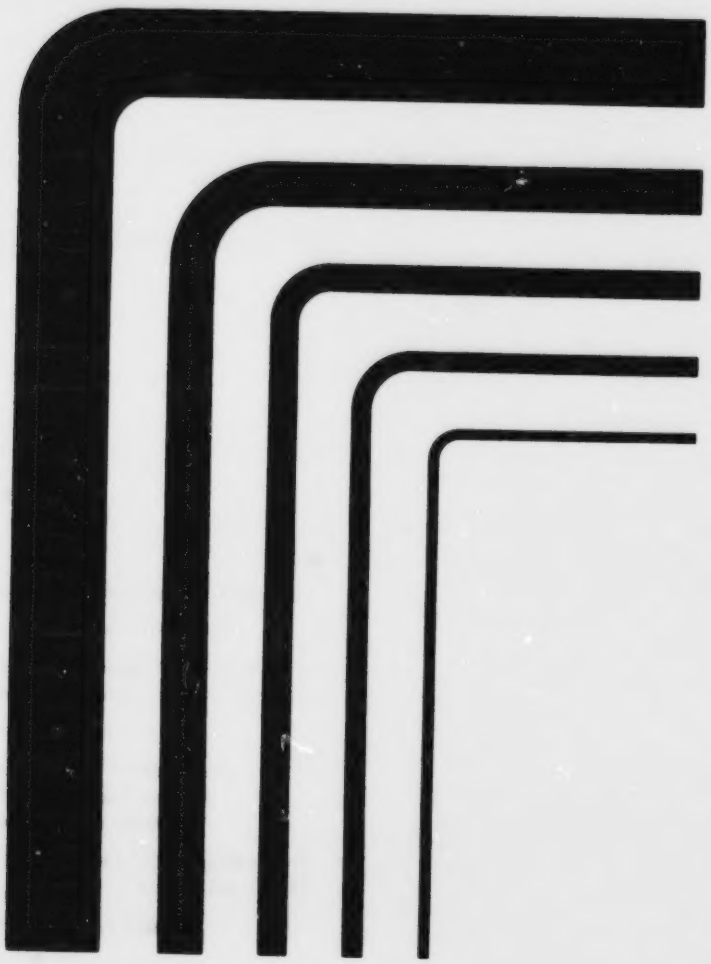


Canada

86-05865/

les normes du travail au Canada

édition de 1986



Relations fédérales-provinciales
Politiques et liaison

Publié sous l'autorité du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

Also available in English under the title

Labour Standards in Canada, 1986 edition

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue L2-7/1986F
ISBN 0-660-91725-4

au Canada: 9,95 $
à l'étranger: 11,95 $

Prix sujet à changement sans préavis

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Répartition des pouvoirs législatifs	1
Âge de scolarité obligatoire	4
Âge minimum d'admission à l'emploi	8
Salaire minimum	29
Égalité de la rémunération	40
Protection de la maternité	50
Congé de paternité et d'adoption	50
Durée du travail	69
Jour de repos hebdomadaire	90
Congé annuel payé	94
Jours fériés payés	108
Cessation d'emploi individuelle et collective	132
Indemnité de départ	132
Recouvrement des salaires impayés	169
Lois et règlements mentionnés dans ce rapport	199

TABLEAUX

1.	Âge de scolarité obligatoire et exemptions à des fins de travail	6
2.	Âge minimum d'admission à l'emploi	15
3.	Salaire minimum applicable aux travailleurs adultes qualifiés	34
4.	Salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs et aux étudiants	35
5.	Salaire minimum et période de probation applicables aux travailleurs sans expérience	36

Page

6. Salaire minimum applicable aux autres catégories de travailleurs 37

7. Frais maximums permis pour la chambre et la pension 39

8. Égalité de la rémunération 43

9. Protection de la maternité 52

10. Durée du travail et taux applicables aux heures supplémentaires 79

11. Congé annuel payé 102

12. Jours fériés payés 124

13. Préavis de cessation d'emploi individuelle 153

14. Préavis de cessation d'emploi collective 159

RÉPARTITION DES POUVOIRS LÉGISLATIFS

Le Parlement du Canada et les assemblées législatives des provinces ont le pouvoir d'adopter des lois sur le travail. La compétence des gouvernements provinciaux et fédéral est définie aux articles 91 et 92 de la Loi constitutionnelle de 1867. L'interprétation judiciaire de ces articles accorde des pouvoirs législatifs plus étendus aux assemblées législatives des provinces, tandis que la compétence du gouvernement fédéral est plus restreinte.

Les pouvoirs des provinces découlent des dispositions du paragraphe de la Loi constitutionnelle de 1867 concernant "la propriété et les droits civils". Le droit de passer des contrats est un droit civil et comme les lois sur le travail posent certaines restrictions aux contrats entre les employeurs et les employés, les contrats relèvent de l'autorité provinciale en vertu de la législation sur la propriété et les droits civils. Les provinces jouissent aussi du droit d'adopter des lois régissant les "travaux et entreprises de nature locale".

La compétence du gouvernement fédéral en matière de travail provient du droit de réglementer certains domaines qui lui sont expressément réservés en vertu de l'article 91 de la Loi constitutionnelle de 1867 ou qui sont expressément soustraits aux pouvoirs des provinces par l'article 92. Ces domaines ont un caractère national, international ou interprovincial. De plus, le Parlement est habilité à réglementer les ouvrages limités à une seule province mais que le Parlement a déclarés être à "l'avantage général du Canada, ou à l'avantage de deux ou d'un plus grand nombre de provinces", comme les élévateurs à grain, les moulins à provende et les mines d'uranium. En vertu de son pouvoir exclusif de réglementer certains ouvrages et entreprises, le Parlement a le pouvoir d'adopter des lois du travail applicables à ces ouvrages et entreprises.

Le Code canadien du travail s'applique:

1) aux ouvrages ou entreprises reliant une province à une autre province ou à un autre pays, par exemple, les chemins de fer, le transport par autobus, le transport par camion, les pipelines, les bacs transbordeurs, les tunnels, les ponts, les canaux, les réseaux de télégraphe, de téléphone et de câble;

2) à tout transport maritime extra-provincial et aux services connexes comme l'arrimage et le débardage;

3) au transport aérien, aux aéronefs et aux aéroports;

4) à la radiodiffusion et à la télévision;

5) aux banques;

6) à certaines opérations biens définies d'entreprises particulières déclarées être à l'avantage général du Canada ou à celui de deux provinces ou plus, comme les moulins à farine et à provende, les usines de nettoyage des graines de semence, les entrepôts à provende, les élévateurs à grain, ainsi que l'extraction et la transformation de l'uranium; et

7) aux sociétés fédérales de la Couronne ayant comme objet un ou plusieurs des ouvrages ou entreprises décrits à l'article 91 de la Loi constitutionnelle de 1867 ainsi que celles qui sont des agences de la Couronne, par exemple, la Société Radio-Canada et l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent.

Les pouvoirs de législation du Parlement se limitent en général aux industries susmentionnées et à celles qui pourraient s'y ajouter par suite de décisions judiciaires subséquentes.

En outre, le Parlement a le pouvoir exclusif d'adopter des lois concernant le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest. Le Parlement a adopté des mesures législatives accordant au gouvernement local de chaque territoire le pouvoir de légiférer sur les questions de propriété et de droits civils sur toutes questions à caractère local ou privé. Ainsi, les administrations territoriales ont essentiellement les mêmes pouvoirs législatifs que les gouvernements des provinces en matière de législation du travail.

Les Conseils territoriaux du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest ont adopté des lois sur les normes du travail dans la plupart des domaines exposés dans la présente publication. Les loi sur les normes du travail, calquées sur le Code canadien du travail, Partie III (Normes du travail), modifiées au besoin pour satisfaire aux exigences particulières des Territoires, sont entrées en vigueur le 1er juillet 1968. Les ordonnances ont été révisées en 1971 et en 1984 au Yukon et en 1974 dans les Territoires du Nord-Ouest. Les lois ont fixé les normes minimales relativement à la durée du travail, aux salaires, au jour de repos hebdomadaire, aux congés annuels et aux jours fériés légaux pour les employés des Territoires. Avant l'adoption de la Loi des Territoires du Nord- Ouest, les normes du travail fixées en vertu de la législation sur les mines étaient les seules normes applicables. Les normes contenues dans la loi du Yukon ont remplacé celles qui étaient auparavant énoncées dans la loi du Yukon concernant le travail (salaire minimum), la loi régissant le travail et la loi relative aux congés annuels.

Dans chaque territoire, un agent des normes du travail, nommé par le Commissaire, est chargé de la mise en application de la loi. La loi des Territoires du Nord-Ouest institue une Commission des normes du travail composée de cinq membres et ayant la responsabilité d'entendre les appels de toute décision rendue par l'agent des normes du travail. Au Yukon, la législation prévoit la nomination par le Commissaire territorial, d'un Conseil consultatif composé de membres représentant les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Les lois s'appliquent aux employeurs et aux employés engagés dant tout travail, ouvrage ou entreprise de caractère local ou privé, dans les Territoires. La Loi des Territoires du Nord-Ouest exclut les domestiques dans les maisons privées, les trappeurs, les personnes engagées dans les pêcheries commerciales et les directeurs ou les surintendants ou encore les personnes qui exercent des fonctions de direction. Les membres ou les étudiants de professions désignées peuvent être soustraits aux règlements. La Loi du Yukon s'applique de façon générale, mais certaines catégories d'employés sont exclues de la Partie I régissant la durée du travail.

ÂGE DE SCOLARITÉ OBLIGATOIRE

Dans toutes les provinces, il existe une loi sur la scolarité obligatoire qui oblige les enfants, dont l'âge se situe entre un maximum et un minimum spécifiés, à fréquenter l'école. Des exceptions sont prévues dans les cas où l'enfant est incapable de fréquenter l'école à cause de maladie ou pour toute autre cause inévitable et, dans la plupart des provinces, à cause de l'éloignement de l'école (là où aucun moyen de transport n'est assuré) ou encore en raison du manque de locaux. Certaines lois stipulent que l'enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire avant d'avoir atteint l'âge prévu aux fins de la cessation de la scolarité obligatoire s'il a déjà atteint un degré spécifié d'instruction. Des exemptions peuvent également être accordées dans certains cas spéciaux s'il semble qu'il y va de l'intérêt de l'enfant qu'il soit exempté de la fréquentation scolaire ou s'il est attesté que l'enfant bénéficie d'une instruction satisfaisante ailleurs.

Au Manitoba, un enfant de plus de 15 ans sera exempté de la fréquentation scolaire sur présentation d'une attestation signée par son père, sa mère ou son tuteur, par l'agent d'assiduité de l'école et par le surintendant des écoles ou, à défaut de ce dernier, par l'inspecteur de l'école.

Dans cinq provinces, un enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire pour un certain temps à la demande de son père, de sa mère, ou de son tuteur, si ses services sont requis aux fins de travaux nécessaires à la ferme ou au foyer ou, encore, pour occuper un autre emploi. Aux termes de la loi du Nouveau-Brunswick, le ministre de l'Éducation peut émettre un certificat exemptant un enfant de la fréquentation scolaire durant une période de six semaines au maximum dans chaque trimestre scolaire, sur demande écrite du père ou de la mère de l'enfant, s'il est d'avis que les motifs invoqués sont valables. À l'Île-du-Prince-Édouard, le ministre de l'Éducation peut attester par écrit au conseil scolaire régional qu'un enfant devrait être exempté de la fréquentation scolaire. On ne prévoit pas de telles exemptions en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, si le 15^{e} anniversaire d'un enfant se situe après le 31 décembre, celui-ci doit poursuivre ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire. Au Yukon un étudiant doit fréquenter l'école jusqu'à la dernière journée du mois de juin au cours de l'année durant laquelle il atteint l'âge de 16 ans. Comme dans les provinces, un enfant peut être dispensé de la fréquentation scolaire s'il bénéficie d'une instruction de quelque autre manière satisfaisante, s'il est empêché de fréquenter l'école en raison d'une cause inévitable, ou s'il a atteint un degré d'instruction égal ou supérieur à celui qui doit être atteint à l'école.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un enfant peut être autorisé à quitter l'école avant d'avoir dépassé l'âge de la scolarité obligatoire s'il a terminé sa huitième année ou l'équivalent. Une exception est aussi permise dans les Territoires du Nord-Ouest dans le cas d'un enfant qui ne peut fréquenter l'école à cause de l'éloignement ou du manque de locaux.

Il est interdit d'employer des enfants d'âge scolaire pendant les heures de classe, à moins que l'enfant ne soit dispensé d'assister aux cours pour l'une ou l'autre des raisons prévues dans les lois. L'âge de scolarité obligatoire dans chacune des provinces et dans les territoires ainsi que les dispositions d'exemption pour fins d'emploi sont indiqués dans le tableau ci-après.

1. ÂGE DE SCOLARITÉ OBLIGATOIRE ET EXEMPTIONS À DES FINS DE TRAVAIL

Administration et législation	Âge de scolarité obligatoire	Exemptions à des fins de travail
Alberta The School Act (Loi sur les écoles)	16 ans	Programme d'expérience au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, le Directeur, en vertu de la loi sur les normes d'emploi, et les parents de l'enfant
Colombie-Britannique The Schools Act (Loi sur les écoles)	15 ans—à moins que l'élève n'ait terminé le cours de l'école publique la plus près de chez lui et qu'il n'existe pas de moyen de transport à une école de niveau plus élevé	
Île-du-Prince-Édouard School Act (Loi sur les écoles)	16 ans	Si la 12e année est terminée ou si le ministre atteste l'exemption de la fréquentation scolaire
Manitoba The Public Schools Act (Loi sur les écoles publiques)	16 ans	Âgé de plus de 15 ans, moyennant un certificat signé par les parents ou tuteurs, le responsable de l'assiduité et le surintendant des écoles
Nouveau-Brunswick Loi scolaire	15 ans—à moins que l'enfant n'ait terminé la 12e année	Au plus 6 semaines dans une année si le ministre est d'avis que les raisons motivant la demande d'exemption présentée par les parents sont valables
Nouvelle-Écosse The Education Act (Loi sur l'éducation)	16 ans	Si âgé de 12 ans, pas plus de 6 semaines dans une année scolaire, s'il doit travailler à la maison ou occuper un autre emploi nécessaire Si âgé de 13 ans, moyennant un certificat d'emploi s'il doit travailler pour assurer sa propre subsistance ou celle d'autres personnes; on peut exiger un certificat médical

Administration et législation	Âge de scolarité obligatoire	Exemptions à des fins de travail
Ontario The Education Act (Loi sur l'éducation)	16 ans—à moins que l'élève n'ait terminé le cours d'école secondaire ou un cours équivalent. Doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire.	
Québec Loi sur l'instruction publique	15 ans—doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire	Pas plus de 6 semaines dans une année scolaire, s'il doit travailler à la ferme, à la maison ou pour assurer sa propre subsistance ou celle de personnes de sa parenté
Saskatchewan Education Act, 1978 (Loi de 1978 sur l'éducation)	16 ans—à moins que l'élève n'ait terminé la 8e année ou son équivalent et s'il a été exempté par le surintendant	S'il travaille dans un programme d'expérience au travail approuvé par le ministère de l'Éducation
Terre-Neuve The School Attendance Act (Loi sur la fréquentation scolaire)	15 ans—doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire	Pour le temps indiqué dans le certificat s'il doit travailler pour assurer sa propre subsistance ou celle d'autres personnes. Âgé de moins de 12 ans, pas plus de 2 mois dans une année scolaire à moins de l'approbation du Ministre
Territoires du Nord-Ouest School Act (Loi sur les écoles)	15 ans—doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire si l'anniversaire est après le 31 décembre, ou à moins d'avoir terminé la 8e année ou l'équivalent; aussi dans les cas ou l'éloignement ou le manque de locaux empêchent la fréquentation scolaire	
Yukon School Act (Loi sur les écoles)	16 ans—à moins d'une cause inévitable, a atteint un degré égal ou supérieur à la norme scolaire ou si l'enfant est instruit d'une manière ou selon une norme qui satisfont le surintendant	

ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

Le Code canadien du travail, Partie III, et son règlement d'application ne fixent pas d'âge minimum absolu d'admission à l'emploi, mais établissent des conditions à l'emploi des jeunes de moins de 17 ans dans des entreprises relevant de l'autorité fédérale. Les jeunes de moins de 17 ans peuvent être employés dans une industrie du ressort du gouvernement fédéral seulement dans les cas où ils ne sont pas obligés de fréquenter l'école en vertu des lois de leur province; le travail auquel ils doivent être affectés ne doit pas comporter de danger pour leur santé ou leur sécurité; ils ne doivent pas être affectés à un travail souterrain dans une mine, ou encore, à des travaux qui sont interdits aux jeunes travailleurs selon le Règlement sur les explosifs, le Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique ou la Loi sur la marine marchande du Canada.

L'emploi de jeunes travailleurs âgés de moins de 17 ans est assujetti à deux autres conditions: ils ne doivent pas être appelés ni autorisés à travailler entre 11 h du soir et 6 h du matin; ils doivent être rémunérés à un taux qui ne peut être inférieur à 3,25 $ l'heure, à moins qu'ils ne suivent des cours de formation sur place en vertu d'un programme de formation approuvé. Cette deuxième condition, celle d'un taux spécial de salaire minimum, sera cependant abrogée à compter du mois de mai 1986.

La Loi sur la marine marchande du Canada fixe un âge minimum de 15 ans aux fins des emplois en mer.

Dans les provinces, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé par différentes lois: lois sur les normes d'emploi, lois sur le bien-être de l'enfance, lois sur la sécurité dans les industries, ordonnances sur le salaire minimum, lois sur les mines, lois sur les apprentis et sur la qualification de la main-d'oeuvre.

L'emploi des jeunes travailleurs qui n'ont pas atteint un certain âge est prohibé en Alberta, sans le consentement écrit d'un parent ou tuteur; en Colombie-Britannique, sans la permission du directeur des normes d'emploi; au Manitoba, sans la permission du ministre; au Nouveau-Brunswick, sans l'autorisation écrite de la Commission de la santé et de la sécurité au travail; en Nouvelle-Écosse et au Québec, pendant les heures d'école, sans qu'un certificat d'emploi ait été émis à l'enfant; et à Terre-Neuve, sans être muni d'un permis qui requiert le consentement parental.

En outre, la plupart des administrations ont adopté des lois qui déterminent quelles occupations peuvent, ou non, être exercées par des jeunes travailleurs. Les occupations acceptables ne doivent être préjudiciables à la vie, à la santé, à l'éducation ou au bien-être de l'adolescent. Certaines d'entre elles font l'objet d'une réglementation additionnelle qui fixe les conditions d'emploi: supervision par un adulte, heures de travail contrôlées et limitées, etc.

Dispositions générales

En Alberta, la Loi sur les normes d'emploi stipule qu'aucune personne de moins de 15 ans tenue de fréquenter l'école ne peut occuper un emploi à moins d'obtenir le consentement écrit d'un parent ou d'un tuteur et l'approbation du directeur des normes d'emploi. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prescrire les conditions d'emploi dans de tels cas. Les règlements adoptés en vertu de cette loi énumèrent les occupations qui peuvent être exercées par des jeunes et prohibent l'emploi de personnes âgées de moins de 18 ans dans des occupations susceptibles de compromettre la vie, la santé, l'éducation ou le bien-être de l'adolescent.

Ainsi, une personne âgée de 12 à 15 ans peut être employée comme livreur, commis dans un magasin, commis ou messager dans un bureau, camelot, livreur de journaux ou de prospectus, sauf durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école. Le consentement écrit d'un parent ou tuteur est alors requis. Le travail est interdit entre 21 h et 6 h.

Les personnes âgées de 15 à 18 ans ne peuvent pas être employées dans un commerce de vente au détail, dans un hôtel, motel, ou restaurant entre 21 h et 24 h 01 sans la surveillance constante d'un adulte. Le travail est interdit entre 24 h 01 et 6 h le lendemain. Dans d'autres établissements, l'adolescent ne peut travailler entre 24 h 01 et 6 h le lendemain qu'avec le consentement écrit du père, de la mère ou du tuteur, et que sous la surveillance constante d'un adulte.

En Colombie-Britannique, selon la Loi sur les normes d'emploi, il est interdit d'employer une personne âgée de moins de 15 ans sans l'autorisation du directeur des normes d'emploi ou de son représentant, le consentement d'un parent ou d'un tuteur. Le directeur est habilité à fixer les conditions d'emploi et à émettre des permis d'emploi. Cependant, la loi et cette disposition particulière sur l'emploi des enfants ne s'appliquent pas à de nombreuses catégories d'employés: les artistes, musiciens, comédiens, gardiens dans une maison privée embauchés pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne handicapée, les participants aux programmes d'apprentissage ou de formation professionnelle, etc., sont autant d'occupations qui échappent au contrôle du directeur.

La loi de l'Île-du-Prince-Édouard (Loi sur l'âge minimum d'emploi) fixe un âge minimum de 15 ans pour l'emploi dans une mine, dans l'industrie manufacturière, dans les chantiers maritimes, les installations d'énergie électrique, les entreprises de construction, dans le transport routier, par chemin de fer et par voie maritime, dans les entreprises de transformation, de mise en conserve et d'empaquetage des produits de la ferme ou de la mer, les entreprises d'imprimerie et de publication de journaux, livres et magazines. Ces dispositions ne s'appliquent pas à la famille de l'employeur lorsque le travail ne représente aucun danger pour la vie, la santé ou la moralité de l'enfant. À l'égard de la santé ou de la moralité, l'âge minimum pour certains emplois peut être au-dessus de 15 ans pour les salariés de moins de 18 ans. La loi ne s'applique cependant pas au travail que font les enfants dans des écoles techniques approuvées.

Au Manitoba, en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, il est interdit d'employer une personne de moins de 16 ans dans toute entreprise où, de façon substantielle, la transformation, la production, la fabrication, le nettoyage, la modification, la réparation ou l'entretien de tout matériel, substance, article, machinerie ou objet se font manuellement et/ou à l'aide d'outillage. La loi prévoit également que le lieutenant-gouverneur en conseil peut édicter des règlements prohibant ou régissant l'emploi des personnes âgées de 16 à 18 ans à des travaux jugés dangereux ou malsains. En vertu de la Public Schools Act (Loi sur les écoles publiques), une personne âgée de moins de 16 ans ne peut travailler durant les heures normales de classe.

Au Nouveau-Brunswick, la Loi sur la santé et la sécurité au travail prohibe l'emploi d'enfants de moins de 16 ans dans tout lieu d'emploi sans l'autorisation écrite de la Commission de la santé et de la sécurité au travail. En outre, la Commission peut interdire l'emploi des jeunes gens âgés de 16 à 18 ans dans tout lieu d'emploi jugé dangereux ou préjudiciable à la santé, à la sécurité ou au bien-être. La Loi sur les normes d'emploi prévoit que les personnes âgées de moins de 14 ans ne peuvent être employées dans certaines occupations. Par ailleurs, les personnes âgées de moins de 16 ans ne peuvent détenir un emploi qui est ou qui risque d'être malsain ou nuisible pour sa santé, son bien-être, sa moralité ou son développement physique. Elle ne peuvent travailler plus de six heures par jour, 3 un jour de classe. Les heures consacrées à la fréquentation scolaire et au travail ne peuvent excéder huit au total. Elles ne peuvent jamais travailler entre 22 h et 6 h le lendemain. Cependant, le Directeur peut émettre une autorisation spéciale permettant de déroger à ces dispositions. Il doit toutefois s'assurer que cela ne contreviendra pas à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, ne nuira pas à la présence au cours ni à la capacité de l'enfant de bénéficier de l'éducation et que le tuteur y consent. La Loi scolaire prohibe l'emploi d'enfants de moins de 15 ans durant les heures normales de classe.

Le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse prohibe l'emploi des personnes de moins de 16 ans à des travaux de toute sorte dans les secteurs industriel et forestier; dans les postes d'essence, les stations-service, les hôtels et les restaurants, les ascenseurs, les théâtres, les salles de danse, les stands de tir, les salles de quilles et de billard et dans tout autre endroit visé par les règlements, sauf s'il s'agit d'une entreprise familiale. De plus, on ne peut confier à un enfant de moins de 14 ans un travail qui peut vraisemblablement nuire à sa santé ou à son développement normal, ou l'empêcher de fréquenter l'école ou encore, nuire à son rendement scolaire. L'enfant ne peut travailler plus de huit heures par jour, trois heures un jour d'école, à moins qu'une autorisation spéciale soit émise en vertu de la Loi sur l'éducation. La durée combinée de l'école et du travail ne peut dépasser huit heures dans une journée. Un enfant de moins de 14 ans ne peut travailler entre 22 h et 6 h le lendemain. La Loi sur l'éducation et ses règlements prohibent également l'emploi d'une jeune personne de moins de 16 ans durant les heures d'école, à moins que cette personne ne détienne un certificat de travail.

Des règlements émis en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario fixent à 16 ans l'âge minimum d'accès à un établissement industriel pour un travailleur ou toute autre personne, à 15 ans dans une usine autre qu'une opération forestière, et à 14 ans dans un lieu de travail autre qu'une usine. La Loi fait exception des cas où la jeune personne est accompagnée d'un adulte, visite les installations avec un guide ou se trouve dans une zone desservant généralement le public ou utilisée pour la vente. La Loi sur l'éducation prohibe l'emploi de personnes de moins de 16 ans pendant les heures de classe à moins qu'elles n'aient complété l'école secondaire (12^{e} année ou l'équivalent).

Au Québec, les dispositions législatives établissant l'âge minimum d'accès à l'emploi dans les établissements industriels et commerciaux apparaissaient auparavant dans la Loi sur les établissements industriels et commerciaux. Depuis le 1er janvier 1981, cette loi est remplacée par la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui prévoit que des règlements établissant l'âge minimum d'accès à différents emplois peuvent être adoptés. Aucun règlement n'a été adopté à ce jour. Cependant, les règlements adoptés en vertu de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux demeurent en vigueur dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec cette nouvelle Loi, jusqu'à ce qu'on les modifie, remplace ou abroge par un règlement adopté en vertu de ladite Loi. Donc, au Québec, aucun enfant de moins de 16 ans ne peut être employé dans un établissement industriel ou commercial. La même restriction s'applique à l'égard des emplois dans les hôtels, les restaurants, les salles de cinéma et autres lieux de divertissement, ainsi qu'à l'emploi de garçons ou de jeunes filles comme messagers dans un grand magasin ou pour le compte d'une compagnie de télécommunications. Les enfants âgés de 15 ans peuvent cependant travailler pour le compte de l'un ou l'autre des établissements susmentionnés durant la période des congés scolaires, à condition d'être munis d'un permis de l'inspecteur.

Les jeunes garçons et les jeunes filles de moins de 16 ans ne sont pas autorisés à vendre des journaux ni à exercer un commerce dans la rue, à moins qu'ils ne soient capables de lire et d'écrire couramment. De plus, ce travail ne doit pas être accompli après 8 h du soir.

En Saskatchewan, une ordonnance sur le salaire minimum fixe à 16 ans l'âge minimum d'accès à l'emploi dans une institution scolaire, un hôpital, un foyer, un hôtel ou un restaurant; de plus, la Loi sur l'éducation interdit le travail des enfants de moins de 16 ans pendant les heures de classe. Selon la Loi sur les services à la famille, l'enfant est défini comme étant un garçon ou une fille ayant en réalité ou en apparence moins de 16 ans. Cette loi stipule que favoriser le travail d'un enfant dans un endroit préjudiciable à son bien-être parce que la nature de l'emploi n'est pas convenable ou pour la raison qu'aucune disposition n'a été prise pour la protection et le soin de l'enfant, constitue une infraction.

La Loi sur le bien-être de l'enfance de Terre-Neuve définit l'enfant comme un garçon ou une fille ayant en réalité ou en apparence

moins de 16 ans. En vertu de cette loi, un enfant de moins de 16 ans ne peut travailler entre 22 h et 7 h le lendemain, ou à un travail interdit par ordre du lieutenant-gouverneur en conseil. Il est interdit aux employeurs d'employer une fille célibataire de moins de 16 ans dans un restaurant, un débit de boissons ou un hôtel sans le consentement écrit de ses parents ou de son tuteur. De même, un enfant âgé de moins de 16 ans ne peut être employé contre rémunération s'il est tenu d'aller à l'école, en vertu des dispositions de la Loi de 1978 sur la fréquentation scolaire.

Certains gouvernements municipaux ont le pouvoir de régir, de contrôler et d'émettre des permis concernant le travail des enfants comme messagers, camelots, vendeurs de petits articles, cireurs de chaussures ou ramasseurs dans une allée de quilles. Aucun permis ne peut être émis à une enfant, à un enfant de moins de 12 ans, ou sans le consentement des parents, à un enfant ayant entre 12 et 14 ans. De plus, les enfants qui détiennent un permis ne peuvent travailler après 8 h du soir durant les mois de décembre, janvier et février, et après 9 h les autres mois de l'année.

La Loi sur les normes du travail de Terre- Neuve interdit à un employeur d'avoir un enfant à son service pour exécuter des travaux qui sont ou seraient malsains ou préjudiciables à la santé ou au développement normal de l'enfant, qui nuiraient à la fréquentation scolaire ou empêcheraient l'enfant de bénéficier de l'instruction à l'école. Un employeur ne doit pas retenir un enfant plus de: (1) huit heures par jour; (2) trois heures les jours de classe, à moins qu'un certificat n'ait été émis en vertu de l'article 8 de la Loi sur la fréquentation scolaire; (3) du nombre d'heures ajouté aux heures passées à l'école et dont le total est huit; (4) l'employeur ne peut retenir un enfant dans les circonstances où celui-ci ne serait pas en mesure de bénéficier de 12 heures consécutives de repos par jour; (5) dans un travail qui présente des dangers; (6) l'enfant qui a moins de 14 ans à moins que le travail ne soit prescrit; ou (7) pendant une grève ou un lock-out.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, la Loi sur les normes du travail prévoit que toute personne de moins de 17 ans peut occuper un emploi, sauf s'il s'agit d'occupations désignées par règlement et, le cas échéant, seulement aux conditions prescrites. Le Règlement sur l'emploi des adolescents stipule que lorsqu'une personne de moins de 17 ans détient un emploi quelconque, l'employeur doit établir à la satisfaction de l'agent des normes du travail que l'emploi en question n'est pas susceptible d'être préjudiciable à la santé, à l'éducation ou à la moralité de cette personne. Enfin, l'emploi d'une personne de moins de 17 ans est défendu entre 11 h du soir et 6 h du matin sans le consentement écrit de l'agent des normes du travail.

De même au Yukon, en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, une personne de moins de 17 ans peut être employée partout, sauf dans certaines occupations désignées par règlement. À ce jour, aucun règlement adopté en vertu de cette Loi ne vient restreindre la portée de cette disposition.

Dispositions spéciales

En général, les emplois dans les mines et les chantiers de construction de même que les métiers spécialisés sont considérés comme des occupations inacceptables pour les adolescents ou les enfants.

Toutes les administrations, sauf la Saskatchewan, exigent qu'une personne soit âgée d'au moins 16 ans pour pratiquer un métier spécialisé, en tant qu'apprenti ou à tout autre titre.

Les chantiers de construction sont hors d'accès aux personnes âgées de moins de 16 ans en Nouvelle-Écosse, en Ontario (à moins qu'elles n'aient 15 ans révolus et soient exemptes de la fréquentation scolaire) et en Saskatchewan. À l'Île-du-Prince-Édouard, l'âge minimum est fixé à 15 ans et dans les Territoires du Nord-Ouest, à 17 ans. Au Québec, en vertu du Code de sécurité pour les travaux de construction, une personne de moins de 18 ans ne peut utiliser les appareils de levage ou de hissage, ou l'équipement de déplacement de charges. Elle ne peut, non plus, travailler sous terre, ni à la paroi minée d'un puits de mine.

Les lois sur les mines de toutes les provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard (où il n'y a pas d'exploitation minière), fixent un âge minimum d'emploi dans les mines. Cet âge varie de 16 à 21 ans. L'emploi d'une personne âgée de moins de 17 ans dans une mine de charbon souterraine est prohibé en Alberta. En Colombie-Britannique, une personne de moins de 18 ans ne peut travailler dans une mine souterraine, à moins d'avoir 17 ans révolus et d'être en stage de formation. Au Manitoba, il est prohibé d'employer des personnes de moins de 18 ans dans une mine sous terre, et de moins de 16 ans, pour les travaux en surface. Dans les mines de charbon du Nouveau-Brunswick, on ne peut employer les personnes de moins de 16 ans et dans les mines de métaux souterraines, de moins de 18 ans. Les personnes âgées de 16 ans ou plus peuvent toutefois travailler en surface. En Nouvelle-Écosse, une personne de moins de 18 ans ½ ne peut travailler sous terre, dans une mine de charbon, mais une personne âgée de 16 ans ou plus peut travailler en surface. L'Ontario prohibe l'emploi de personnes âgées de moins de 16 ans dans ou autour d'une mine, celles âgées de 18 ans ou plus peuvent être employées sous terre ou à la paroi minée d'une carrière. À Terre-Neuve, une personne de 16 ans ou plus peut être employée en surface, mais il faut être âgé de 18 ans ou plus pour travailler sous terre. Dans les Territoires du Nord-Ouest, l'âge minimum des employés d'une mine est fixé à 16 ans; les employés qui travaillent sous terre ou à la paroi minée d'une carrière doivent avoir 18 ans et les opérateurs de treuils ou de monte-charges, 21 ans. De même, au Yukon, ceux qui travaillent sous terre ou à la paroi minée d'un puits de mine doivent avoir au moins 18 ans et les opérateurs d'appareils de levage ou de hissage, au moins 21 ans.

En Alberta, des dispositions spéciales régissent l'emploi des adolescents âgés de 12 à 18 ans dans le monde du spectacle. La Commission pour le bien-être de l'enfance peut émettre un certificat d'emploi après s'être assurée que la sécurité, la santé et le bien-être de l'enfant sont protégés et que des dispositions ont été prises en ce sens.

En vertu de la Loi sur la protection de l'enfance de l'Ontario, les personnes âgées de moins de 16 ans ne peuvent travailler dans un endroit où le public a accès entre 21 h et 6 h le lendemain. Ces adolescents peuvent toutefois jouer en public, soit gratuitement, soit dans un but lucratif, avec l'autorisation de la Société de l'aide à l'enfance lorsque leur santé et leur sécurité sont protégées. Selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail, une personne de moins de 16 ans ne peut effectuer un travail au sein d'une opération forestière.

Un règlement adopté en vertu de la Loi de la Saskatchewan sur la santé et la sécurité au travail interdit aux personnes âgées de moins de 16 ans de travailler dans les circonstances suivantes: a) sur un chantier de construction, à des travaux d'ingéniérie en construction, dans des tranchées ou excavations; b) dans un moulin de pulpe et papier ou un établissement où l'on exécute des travaux de menuiserie; c) près d'une usine de transformation; d) dans un silo, un entrepôt, une cuve, une hotte, un tunnel, un puits, un égout ou tout autre endroit ou l'espace est restreint; e) à la coupe de la viande dans une entreprise de conservation de la viande ou à l'éviscération dans un abattoir de poulets; f) dans toute opération forestière; g) dans une installation de forage ou de mise en service; h) en tant qu'opérateur de machinerie lourde et mobile, telle qu'une grue ou un treuil; ou i) en tant qu'opérateur d'un camion monte-charge ou tout autre équipement mobile sur un chantier ou près de d'autres travailleurs. Le règlement interdit également à toute personne de moins de 18 ans de travailler dans une mine, sous terre ou en surface, en tant que travailleur exposé à des radiations ou à toute activité pour laquelle un masque respiratoire doit être porté en vertu d'un règlement, sauf lorsque le travail est exécuté sous une surveillance étroite et compétente.

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Fédéral	Code canadien du travail	moins de 17 ans	À condition de ne pas être tenu de fréquenter l'école en vertu d'une loi provinciale et que le travail en question ne soit pas d'une catégorie exclue et qu'il ne comporte vraisemblablement aucun danger à la santé et la sécurité. Jamais entre 23 h et 6 h.	Loi sur la marine marchande du Canada	moins de 15 ans	Ne peut être employé en mer.
Alberta	The Employment Standards Act and Regulations (Loi et règlements sur les normes d'emploi)	12 à 15 ans	Peut être embauché comme livreur ou commis dans un magasin, commis ou messager dans un bureau, camelot, livreur de journaux ou de prospectus. Pas durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école et jamais entre 21 h et 6 h. Pas plus de 8 heures dans une journée, 2 heures seulement une journée d'école. Seulement avec le consentement parental ou du tuteur par écrit.	Child Welfare Act (Loi sur le bien-être de l'enfance)	12 ans et plus	Le monde du spectacle: la Commission pour le bien-être de l'enfance peut émettre un certificat d'emploi mais seulement après s'être assurée de l'absence d'atteinte possible à l'intégrité physique et morale de l'enfant et du bien-être de l'enfant.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Alberta (suite)		15 à 18 ans	Ne peut travailler dans un commerce au détail, un hôtel, motel ou restaurant entre 21 h et 24 h 01 sans la surveillance constante d'un adulte, et jamais entre 24 h 01 et 6 h. Dans d'autres établissements, l'adolescent ne peut travailler de 24 h 01 à 6 h qu'avec le consentement écrit du père, de la mère ou du tuteur, et que sous la surveillance constante d'un adulte.	The Coal Mines Safety Act (Loi sur la sécurité dans les mines de charbon)	moins de 17 ans	Ne peut travailler sous terre mais peut travailler dans le bureau de la mine ou à la surface.
				The Manpower Development Act (Loi sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre)	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés.
Colombie-Britannique	The Employment Standards Act and Regulation (Loi et	moins de 15 ans	Pas sans la permission du directeur des normes d'emploi et seulement d'après les conditions du permis émis. La Loi, et cette	The Mines Act (La Loi sur les mines)	moins de 18 ans	Ne peut travailler sous terre. Mais une personne de 17 ans révolus peut être en stage de formation sous terre.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
	règlement sur les normes d'emploi)		disposition particulière, ne s'appliquent pas à une pléiade de gens dont, entre autres, aux personnes embauchées dans une maison privée pour s'occuper d'un enfant, d'une personne handicapée, ni aux artistes, musiciens, comédiens, etc.			
Île-du-Prince-Édouard	The Minimum Age of Employment Act (Loi sur l'âge minimum d'admission à l'emploi)	moins de 15 ans	Ne peut être employé dans une entreprise industrielle (e.g., fabriques, mines, construction navale, électricité, construction, transport), à moins que cela ne soit dans une entreprise familiale dans un travail jugé inoffensif à la santé physique et morale.	Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act (Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métier)	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans. Doit également avoir complété la 10e année ou son équivalent.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Île-du-Prince-Édouard (suite)			La Loi ne s'applique pas au travail effectué par des enfants dans une école approuvée à vocation technique. Sur l'avis du ministre des Pêcheries et du Travail, lorsque le travail est de nature à nuire à la santé, la sécurité ou la moralité, un âge supérieur à 15 ans peut être exigé comme minimum pour certains emplois.			
Manitoba	The Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans l'industrie manufacturière. Ne peut être employé dans d'autres commerces qu'avec la permission du ministre et seulement d'après les termes du permis. Jamais où cela peut nuire à la santé, la sécurité ou le bien-être physique et moral.	Regulation under the Mines Act (Règlement en vertu de la Loi sur les mines)	16 à 18 ans	Ne peut être employé sous terre. Mais peut être employé à la surface.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
	Public Schools Act (Loi sur les écoles publiques)	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école.	The Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act (Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métier)	moins de 16 ans	Ne peut travailler comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.
Nouveau-Brunswick	Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail et règlement	moins de 16 ans	Pas sans l'autorisation écrite de la Commission de la santé et de la sécurité au travail.	Règlement en vertu de la Loi sur les mines	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans une mine de charbon.
		moins de 18 ans	La Commission peut interdire l'accès à tout lieu de travail jugé nuisible à la santé et au bien-être de ces personnes, y inclus l'industrie de la construction.		16 à 18 ans	Ne peut être employé dans une mine de métal, mais peut travailler à la surface.
	Loi sur les normes d'emploi	moins de 14 ans	Ne peut être employé dans: toute entreprise industrielle; l'industrie forestière; l'industrie de la construction; un	Loi sur la formation et la certification industrielles	moins de 16 ans	Ne peut travailler comme apprenti dans un métier désigné avant l'âge de 16 ans.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Nouveau-Brunswick (suite)			garage ou une station-service; un hôtel ou un restaurant; un lieu de spectacles, une salle de danse ou une salle de tir; en qualité de garçon d'ascenseur; tout autre endroit ou profession déterminé par règlement.			
		moins de 16 ans	Pas dans un emploi qui est ou qui risque d'être malsain ou nuisible pour sa santé, son bien-être, sa moralité ou son développement physique. Jamais pendant plus de 6 heures par jour, 3 les jours de classe. Pour un maximum de 8 heures au total à la fréquentation scolaire et au travail. Jamais entre 22h et 6h le lendemain. Cependant, le Directeur peut émettre une autorisation spéciale permettant			

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Nouveau-Brunswick (suite)			de déroger à ce qui précède. Il doit toutefois s'assurer que cela ne contreviendra pas à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, ne nuira pas à sa présence au cours ni à sa capacité d'en bénéficier et que les parents ou tuteur y consentent.			
	Loi scolaire	moins de 15 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est censé fréquenter l'école.			
Nouvelle-Écosse	Labour Standards Code (Code des normes du travail)	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans une entreprise industrielle, l'industrie forestière, des postes d'essence et stations-service, des hôtels et restaurants, comme conducteur d'ascenceurs, dans les théâtres, salles de danse, les galeries de tir, salles des quilles, de billards, et autres endroits prohibés par les règlements, à moins que cela ne soit une entreprise familiale.	Coal Mines Regulation Act (Loi sur la réglementation des mines de charbon)	moins de 18 ans et ½	Ne peut travailler sous terre.
				Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act (Loi sur la réglementation des mines métallifères et des carrières)	moins de 16 ans	Ne peut travailler sous terre, ni à la surface.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Nouvelle-Écosse (suite)		moins de 14 ans	Ne peut effectuer un travail vraisemblablement nuisible à la santé ou préjudiciable à la fréquentation scolaire. Pas plus de 8 heures par jour, 3 un jour d'école à moins d'autorisation. Jamais lorsque la journée d'école dure plus de 8 heures. Jamais entre 22 h et 6 h.	Construction Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction)	moins de 16 ans	Ne peut être employé sur un site de construction.
				Apprenticeship and Trademen's Qualification Act (Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers)	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés.
	Education Act and Regulation (Loi et règlement sur l'éducation)	moins de 16 ans	Pas durant les heures d'école, à moins qu'un certificat de travail ait été émis à l'enfant.			
Ontario	Occupational Health and Safety Act and Regulations (Loi sur la santé et la sécurité au travail et règlements)	moins de 14 ans	Ne peut travailler dans ou autour d'une entreprise industrielle.	The Child Welfare Act (Loi sur le bien-être de l'enfance)	moins de 16 ans	Ne peut travailler dans un métier ou une occupation dans un endroit où le public a accès entre 21 h et 6 h. Peut travailler dans le monde du spectacle, mais seulement avec l'approbation de la Société de l'aide à l'enfance et après
		moins de 15 ans	Ne peut travailler dans ou autour d'une usine. Mais peut être employé ailleurs si le travail n'est vraisemblablement pas nuisible à sa sécurité.			

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Ontario (suite)		moins de 16 ans	N'est pas admis dans ou autour d'une entreprise d'exploitation forestière. Ni sur un site de construction, à moins d'avoir 15 ans révolus et d'avoir été exempté de la fréquentation scolaire. N'est pas admis dans ou autour d'une mine ou de la machinerie minière.			s'être assurée des dispositions nécessaires à la santé et la sécurité de l'enfant.
				Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act (Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers)	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans les métiers désignés avant d'avoir atteint l'âge de 16 ans. Doit également avoir complété la 10e année ou son équivalent, ou atteindre les exigences professionnelles édictées au règlement.
		16 à 18 ans	N'est pas admis dans une mine souterraine, ni à la paroi minée d'un puits de mine.			
	Education Act (Loi sur l'éducation)	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est censé fréquenter l'école, à moins qu'il n'ait complété la 12^{e} année.			
Québec			(Ce sujet était jadis couvert par les dispositions de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux. Cette loi fut remplacée, le 1er juin 1981, par la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui ne contient aucune de ces dispositions.)	Code de sécurité pour les travaux de construction	moins de 18 ans	Ne peut travailler sur un appareil de levage ou de hissage, ni aux contrôles d'un tel appareil ou sur de l'équipement de déplacement de charges. Ne peut travailler sous terre ni à la paroi minée d'un puits de mine.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Québec (suite)	Loi sur l'instruction publique	moins de 15 ans	Jamais durant les heures d'école, à moins qu'un certificat n'ait été émis pour l'enfant.	Règlement en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.
Saskatchewan	Minimum Wage Order No. 2 (1981) (Arrêté N° 2 de 1981 sur le salaire minimum)	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans une institution d'enseignement, un hôpital, une clinique, un hôtel ou un restaurant.	Occupational Health and Safety Act and Regulations (Loi et règlements sur la santé et la sécurité au travail)	moins de 16 ans	Ne peut être employé sur un chantier de construction, à des travaux d'ingénierie en construction, dans des tranchées ou excavations; dans un moulin de pulpe et papier ou dans un établissement où l'on exécute des travaux de menuiserie; près d'une usine de transformation; dans un silo, un entrepôt, une cuve, une hotte, un tunnel, un puits, un égout ou tout autre endroit où l'espace est restreint; à la coupe de la viande dans une entreprise de conservation de la viande ou
	Education Act (Loi sur l'éducation)	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école.			
	The Family Services Act (Loi sur les services à la famille)	moins de 16 ans	Pas durant des heures ou à un endroit susceptibles d'être nuisibles à l'enfant.			

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Saskatchewan (suite)					moins de 16 ans (suite)	à l'éviscération dans un abattoir de poulets; dans toute opération forestière; dans une installation de forage ou de mise en service; en tant qu'opérateur de machinerie lourde et mobile, telle qu'une grue ou un treuil; ni en tant qu'opérateur d'un camion monte-charge ou tout autre équipement mobile sur un chantier ou près d'autres travailleurs.
					moins de 18 ans	Ne peut être employé dans une mine, sous terre ou en surface, en tant que travailleur exposé à des radiations ou à toute autre activité pour laquelle un masque respiratoire doit être porté en vertu d'un règlement, sauf lorsque le travail est exécuté sous une surveillance étroite et compétente. Ne peut être employé dans

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Saskatchewan (suite)						un endroit où on traite l'amiante ou là où les fibres d'amiante peuvent être présentes dans l'air, à moins d'y être comme apprenti.
				Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act (Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers)	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.
Terre-Neuve	The Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	moins de 16 ans	Pas à un travail vraisemblablement malsain ou nuisible à la santé et préjudiciable à la fréquentation scolaire. Certaines occupations sont prohibées par arrêt-en-conseil. Jamais durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école, ni entre 22 h et 7 h. Pas plus de 8 heures par jour, 3 une journée d'école. Pas au cours d'une grève ou d'un lock-out.	Mines and Quarries Act (Loi sur les mines et carrières)	16 à 18 ans	Ne peut obtenir qu'un permis de mineur lui soit émis. Ne peut travailler sous terre. Mais peut travailler à la surface.
				The Apprenticeship Act (Loi sur l'apprentissage)	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans l'un des métiers désignés avant l'âge de 16 ans.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Terre-Neuve (suite)		moins de 14 ans	Pas à moins qu'il ne s'agisse d'emplois désignés dans des entreprises désignés.			
	The Child Welfare Act (Loi sur le bien-être de l'enfance)	12 à 14 ans	Peut être embauché comme messager, camelot, vendeur de babioles, cireur de souliers ou dans une salle de quilles. Pas après 20 h les mois d'hiver, et 21 h durant le reste de l'année. Doit détenir un permis qui requiert le consentement parental.			
Territoires du Nord-Ouest	Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	moins de 17 ans	Peut être employé dans toute occupation sauf celles, et sujet alors aux conditions prescrites, régies par les règlements.	Employment of Young Persons Regulation (Règlement sur l'emploi des jeunes gens)	moins de 17 ans	Ne peut être employé dans l'industrie de la construction sans l'approbation écrite d'un agent des normes du travail.
	Employment of Young Persons Regulation (Règlement sur l'emploi des jeunes gens)	moins de 17 ans	Pas dans un endroit susceptible d'être nuisible à la santé, l'éducation ou au caractère moral de la personne. Jamais entre 23 h et 6 h sans l'approbation écrite d'un agent des normes du travail.	Appentices and Tradesmen's Act (Loi sur les apprentis et les ouvriers de métiers)	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans un métier désigné avant l'âge de 16 ans.

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Territoires du Nord-Ouest (suite)				Mining Safety Act (Loi sur la sécurité minière)	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans ou autour d'une mine.
					moins de 18 ans	Ne peut être employé sous terre ou à la paroi minée d'un puits de mine ou d'une carrière.
					moins de 21 ans	Ne peut être aux contrôles d'un appareil de levage ou de hissage.
Yukon	Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	moins de 17 ans	Peut être employé dans toute occupation sauf celles, et sujet alors aux conditions prescrites, régies par les règlements.	Apprentice Training Act (Loi sur la formation des apprentis)	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans un métier désigné avant l'âge de 16 ans.
					moins de 18 ans	Ne peut être employé sous terre ou à la paroi minée d'un puits de mine ou d'une carrière.
					moins de 21 ans	Ne peut être aux contrôles d'un appareil de levage ou de hissage.

SALAIRE MINIMUM

Le gouvernement fédéral, les dix provinces et les deux territoires ont une législation sur le salaire minimum.

Le Code canadien du travail (Partie III, Division II) fixe un taux minimum pour les travailleurs des industries fédérales âgés de 17 ans ou plus. Ce taux peut être augmenté de temps à autre, par voie de décret du gouverneur en conseil. Un règlement établit le taux applicable aux jeunes gens de moins de 17 ans.

Les travailleurs dont la rémunération n'est pas calculée au temps, par exemple, ceux qui travaillent à la pièce et ceux qui touchent une rémunération fondée sur la distance parcourue, doivent recevoir un montant équivalent au salaire minimum.

Tout employeur qui assure la formation sur place à ses employés afin d'augmenter leurs connaissances ou leur compétence, dans des conditions conformes aux prescriptions du règlement, peut être exempté de verser le salaire minimum aux employés en question pendant la totalité ou une partie de la période de formation.

Les taux minimums de rémunération sont régis par législation dans chacune des administrations. Il s'agit notamment de la Partie III de la Loi sur les normes d'emploi en Alberta, du Règlement sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique (Reg. 37/81), de la Loi sur le travail, Partie III de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Loi sur les normes d'emploi, Partie II au Manitoba, de la Loi sur les normes d'emploi au Nouveau- Brunswick, du Code des normes du travail en Nouvelle-Écosse, de la Partie V de la Loi sur les normes d'emploi en Ontario, du Chapitre IV, Division I de la Loi sur les normes du travail au Québec, de la Loi sur les normes du travail, Partie II en Saskatchewan et des Lois sur les normes du travail au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Commissions du salaire minimum

Dans la plupart des provinces, la loi autorise les commissions du salaire minimum ou d'autres commissions du travail à recommander des taux minimums de salaire ou à fixer de tels taux avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil. En Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et à Terre-Neuve, les taux minimums sont fixés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Les taux sont ensuite rendus exécutoires par voie d'ordonnance sur le salaire minimum ou par voie de règlement édictés en vertu de la Loi sur les normes du travail.

À l'exception du Manitoba et du Nouveau-Brunswick, les lois n'indiquent pas comment le salaire minimum doit être fixé. Dans ces deux provinces, la commission doit faire entrer en ligne de compte le coût des articles nécessaires à la vie et au bien-être du travailleur.

Les commissions ont adopté l'habitude de fixer un salaire général de base en tenant compte du coût de la vie, des conditions économiques et de tout autre facteur pertinent. Le taux minimum est fixé surtout pour protéger les travailleurs non syndiqués et les ouvriers non spécialisés. C'est, en fait, le minimum à partir duquel les syndicats peuvent négocier avec le patronat en vue d'obtenir des normes plus élevées. Les commissions tiennent des séances publiques et procèdent à des enquêtes poussées avant de rendre obligatoire l'application des ordonnances sur le salaire minimum. Les ordonnances sur le salaire minimum font assez fréquemment l'objet de révisions.

Les commissions qui fixent le salaire minimum sont pour la plupart composées de représentants des employeurs et des employés et, dans certains cas, du public en général. Le président, dont l'impartialité est reconnue, est souvent un fonctionnaire du ministère du Travail.

Champ d'application

Dans la plupart des provinces, les ordonnances et règlements sur le salaire minimum s'appliquent maintenant à presque tous les domaines d'emploi. Des taux particuliers de rémunération sont également applicables aux travailleurs domestiques en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et à Terre-Neuve. À l'Île-du-Prince-Édouard, les domestiques reçoivent le taux général de salaire minimum à l'exception des personnes qui sont employées uniquement pour le soin et la protection des enfants dans une maison privée. En Saskatchewan, un employeur qui reçoit une subvention provenant de fonds publics doit verser le taux de salaire minimum pour toutes les heures de travail exécutées par des travailleurs domestiques jusqu'à un maximum de 8 heures par jour. Dans les autres administrations, les travailleurs domestiques sont exclus de l'application des dispositions sur le salaire minimum, sauf au Manitoba où les domestiques travaillant plus de 24 heures par semaine sont assujettis à la Loi sur les normes d'emploi.

Les travailleurs agricoles sont également exclus dans la plupart des provinces et dans les deux Territoires. En Colombie-Britannique, un travailleur agricole doit recevoir 29,20 $ par jour ou partie de jour pour le travail exécuté lorsqu'il n'est pas rémunéré sur une base horaire ou pour un travail à la pièce. Les travailleurs agricoles qui exécutent un travail à la pièce pour la cueillette des fruits et des légumes sont sujets à une réglementation particulière.

Au Québec, les travailleurs agricoles sont sujets aux taux minimums de rémunération fixés par règlement, à l'exception de ceux qui sont à l'emploi d'entreprises d'horticulture ou de cueillette des fruits; ces derniers sont sujets à des ordonnances particulières.

La plupart des gouvernements ont exclu quelques autres catégories de travailleurs, en particulier les surveillants et les cadres, certaines catégories d'étudiants occupant un emploi, les apprentis, certaines catégories de vendeurs, ainsi que les professionnels et les étudiants en stage de formation professionnelle.

La législation sur le salaire minimum s'applique à la fois aux hommes et aux femmes.

Ordonnances particulières

Toutes les provinces ont émis des ordonnances générales qui fixent les taux horaires applicables à la majorité des travailleurs de la province. Dans cinq provinces, s'ajoutent aux ordonnances générales des ordonnances spéciales qui s'appliquent à une industrie, à une profession ou à une catégorie de travailleurs en particulier et, dans certains cas, à un métier spécial.

Au Québec, quatre ordonnances régissent les travaux publics, le commerce de détail des aliments, les scieries et l'exploitation forestière. Il y avait autrefois huit ordonnances spéciales.

Les autres provinces fixent seulement quelques taux spéciaux. La Nouvelle-Écosse a établi des taux applicables aux employés dans les salons de coiffure et des taux applicables à l'exploitation forestière, à la construction de routes et aux travaux lourds de construction dans l'ensemble de la province. L'Alberta a fixé un taux hebdomadaire applicable aux vendeurs. En Ontario, des taux particuliers établis par règlement s'appliquent à l'industrie de la construction, aux services ambulanciers ainsi qu'aux guides de chasse et de pêche.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un règlement a été édicté en vertu de la Loi sur les normes du travail. La Loi stipule que le salaire minimum doit être versé aux travailleurs âgés de 17 ans ou plus à l'exception des employés domestiques, des trappeurs, des membres de certaines professions et des personnes employées dans l'industrie de la pêche.

Lorsque les travailleurs ne sont pas rémunérés à un tarif horaire ou sont rémunérés à la fois à un tarif horaire couplé d'un autre mode, ils doivent recevoir l'équivalent du salaire minimum.

Le ministre fédéral du travail peut relever certains employeurs de l'obligation de payer le salaire minimum aux apprentis qui sont à leur emploi dans la mesure ou ces apprentis reçoivent au moins 1,75 $ l'heure et qu'ils sont rémunérés au salaire fixé par le ministre.

Dans deux provinces les ordonnances stipulent que des travailleurs sans expérience peuvent être employés durant une période donnée à un taux inférieur au taux minimum en vigueur. Les taux en question peuvent s'appliquer d'une façon générale ou, encore, s'appliquer à une occupation en particulier.

La plupart des gouvernements prévoient l'emploi des travailleurs handicapés à des taux inférieurs aux minimums fixés, habituellement d'après un système de permis individuels. En Colombie-Britannique, les personnes handicapées à l'emploi d'une oeuvre de bienfaisance qui sont en thérapie ou qui participent à un programme de travail à des fins thérapeutiques, doivent recevoir le salaire minimum.

Dans toutes les administrations, sauf le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Saskatchewan et le Yukon, les ordonnances fixent des taux minimums spéciaux applicables aux jeunes travailleurs[1]. En Ontario, il s'agit d'un taux applicable aux étudiants; en Alberta, il existe un taux pour les jeunes travailleurs, et un autre pour les étudiants travaillant à temps partiel.

En plus de fixer des taux minimums de salaire, la législation sur le salaire minimum renferme habituellement d'autres dispositions connexes destinées à protéger le travailleur. Les principales sont indiquées ci-après.

Pourboires

La législation fédérale ainsi que les lois de l'Alberta, de Terre-Neuve, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, et des deux territoires, traitent de la question des pourboires. Il est indiqué clairement que les pourboires ne doivent pas être comptés comme une partie intégrante du salaire. Au Nouveau-Brunswick, la Loi sur les normes d'emploi stipule que l'argent versé en guise de pourboire ou de gratification, ou en guise de surtaxe ou autre rétribution tenant lieu d'un pourboire ou d'une gratification appartient à l'employé qui le reçoit ou à qui il est destiné et ne doit pas être retenu par l'employeur. La Loi sur les normes du travail du Québec précise que les pourboires appartiennent en propre aux employés et que l'employeur n'a pas le droit de les déduire ni de les considérer comme une partie du salaire versé. La loi prévoit également que les pourboires reçus par l'employeur doivent être remis à l'employé. La définition de pourboire inclut le service ajouté à l'addition. Dans les autres provinces, les commissions estiment que les pourboires ne doivent pas être considérés comme un salaire. Le Manitoba, l'Ontario et le Québec ont établi un taux de salaire particulier pour les travailleurs recevant des pourboires.

---

[1] Il est à noter que, lorsque les nouveaux taux du salaire minimum du fédéral et des Territoires du Nord-Ouest seront promulgués, les taux applicables aux jeunes travailleurs seront abolis. Ces deux compétences se joindront aux quatre provinces ci-haut mentionnées où le taux général du salaire minimum s'applique aux jeunes.

Déductions

Les ordonnances des Territoires et de la plupart des provinces, tout comme le code fédéral du travail, contiennent des dispositions concernant les frais ou les retenues de pension et de logement, lorsque l'employeur les fournit à ses employés.

Certains gouvernements, à savoir, le gouvernement fédéral et les gouvernements de l'Alberta, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon, fixent dans leurs ordonnances des limites concernant les montants qui peuvent être déduits du salaire minimum pour acquitter de tels frais. Les ordonnances de l'Ontario fixent le montant maximum auquel peuvent être évalués les repas ou la chambre, ou les deux à la fois, aux fins du salaire minimum, dans le cas où la pension et le logement sont inclus dans le salaire. Dans les autres provinces, les ordonnances fixent le montant maximum des frais ou des déductions à ces fins.

L'ordonnance des Territoires du Nord-Ouest stipule que le salaire d'un employé ne peut être réduit en deçà du salaire minimum si les repas sont fournis, si l'on fournit et entretient les uniformes, ou pour les objets cassés par accident.

En Colombie-Britannique, la loi ne fixe pas de frais maximums ni de retenues maximales. Si la commission constate que les services rendus sont insuffisants ou, encore, que les frais sont excessifs, elle peut fixer le prix maximum qui peut être réclamé.

Certaines ordonnances sur le salaire minimum établissent également les conditions de fourniture et d'entretien des uniformes lorsque le port de ceux-ci est obligatoire.

Salaire quotidien garanti

La plupart des ordonnances générales prévoient un salaire quotidien garanti ou une indemnité de convocation au travail qui assure à la personne convoquée un minimum d'heures payées qu'elles soient travaillées ou non. Cette période minimale qui peut être de deux, de trois ou de quatre heures, selon le cas, doit être rémunérée au taux minimum, sauf en Colombie-Britannique où la rémunération doit être calculée au taux normal du travailleur.

En vertu d'un règlement des Territoires du Nord-Ouest, un employé qui est tenu de se présenter au travail doit recevoir le salaire d'au moins quatre heures à son taux normal.

3. Salaire minimum applicable aux travailleurs adultes qualifiés

Administration	Taux	Date d'entrée en vigueur
Fédéral	3,50 $ 4,00 $	le 1er mai 1981 mai 1986 (date précise inconnue)
Alberta	3,80 $	le 1er mai 1981
Colombie-Britannique	3,65 $	le 14 mars 1981
Île-du-Prince-Édouard	3,75 $	le 1er octobre 1982
Manitoba	4,30 $	le 1er janvier 1985
Nouveau-Brunswick	3,80 $	le 1er octobre 1982
Nouvelle-Écosse	4,00 $	le 1er janvier 1985
Ontario	4,00 $	le 1er octobre 1984
Québec	4,00 $	le 1er octobre 1981
Saskatchewan	4,50 $	le 1er août 1985
Terre-Neuve[1]	4,00 $	le 1er janvier 1985
Territoires du Nord-Ouest	4,25 $ 5,00 $	le 1er août 1982 (date fixée par proclamation)
Territoire du Yukon	4,25 $	le 1er janvier 1985

[1]Seize ans et plus.

4. Salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs et aux étudiants*

Administration	Taux		Date d'entrée en vigueur
Fédéral[1]	Travailleurs âgés de moins de 17 ans:	3,25$	le 1er mai 1981
Alberta	Travailleurs âgés de moins de 18 ans:	3,65 $	le 1er mai 1981
	Étudiants âgés de moins de 18 ans et travaillant à temps partiel	3,30 $	le 1er mai 1981
Colombie-Britannique	Travailleurs âgés de 17 ans ou moins:	3,00 $	le 14 mars 1981
Île-du-Prince-Édouard	Travailleurs âgés de moins de 18 ans:	3,25 $	le 1er octobre 1985
Manitoba	Travailleurs âgés de moins de 18 ans:	3,85 $	le 1er janvier 1985
Nouvelle-Écosse	Travailleurs âgés de 14 à 18 ans:	3,55 $	le 1er janvier 1985
Ontario[2]	Étudiants âgés de moins de 18 ans et travaillant 28 heures ou moins par semaine ou pendant un congé scolaire:	3,15 $	le 1er octobre 1984
Québec	Travailleurs âgés de moins de 18 ans:	3,54 $	le 1er octobre 1981
Territoires du Nord-Ouest[3]	Travailleurs âgés de moins de 17 ans:	3,75 $	le 1er août 1982

*Le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan, Terre-Neuve et le Yukon n'ont pas de taux spéciaux pour les jeunes travailleurs et les étudiants.

[1] [3]Fédéral, Territoires du Nord-Ouest — cette catégorie sera abolie lors de la promulgation des nouveaux taux du salaire minimum.

[2]Ontario — les taux pour les étudiants ne s'appliquent pas aux ambulanciers ni à l'industrie de la construction.

5. Salaire minimum et période de probation applicable aux travailleurs sans expérience*

Administration	Taux et période d'apprentissage		Date d'entrée en vigueur
Nouvelle-Écosse	Au cours des trois premiers mois d'emploi:	3,55 $	le 1er janvier 1985
Ontario[1]	Au cours du premier mois d'emploi:	3,90 $	le 1er octobre 1984

*Aucune disposition ne prévoit des taux inférieurs pour les travailleurs débutants en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, au Québec et en Saskatchewan. En Nouvelle-Écosse, en plus du taux général applicable aux travailleurs qualifiés, il y a un taux applicable aux débutants dans les salons de coiffure.

[1]Ontario -- le nombre de débutants dans un établissement ne doit pas dépasser 20 p. 100 du total des travailleurs et le salaire du débutant ne sera versé qu'aux employés n'ayant aucune expérience de leur métier. Un employeur dont l'effectif est de moins de 5 travailleurs, peut employer un travailleur sans expérience.

6. Salaires minimums applicables aux autres catégories de travailleurs

Administration	Catégories de travailleurs et taux	Date d'entrée en vigueur
Alberta	Différentes catégories de vendeurs: 150 $ par semaine	le 1er mai 1981
Colombie-Britannique	Domestiques, travailleurs agricoles ou horticulteurs payés sur une base autre qu'une base horaire ou à la pièce 29,20 $ par jour ou partie de journée	le 14 mars 1981
	Concierges résidents dans un édifice de 8 à 60 unités de logement: 219 $ par mois plus 8,76 $ par unité	le 1er décembre 1980
	Édifice de plus de 60 logements: 744 $ par mois	le 1er décembre 1980
Ontario	Employés servant des boissons alcooliques dans un établissement licencié: 3,50 $	le 1er octobre 1984
	Travailleurs de la construction: 4,25 $	le 1er octobre 1984
	Travailleurs domestiques[1] (cuisiniers, femmes de ménage et gouvernantes) qui travaillent plus de 24 heures par semaine: 32 $ par jour 176 $ par semaine 757 $ par mois, ou 4,00 $ l'heure	le 1er mars 1985

[1] Ne s'applique pas aux gardiennes d'enfants ni aux dames de compagnie.

Administration	Catégories de travailleurs et taux	Date d'entrée en vigueur
Québec	Personnes employées dans un hôtel, restaurant, terrain de camping ou dans une entreprise de mets à emporter:	
	18 ans et plus: 3,28 $	le 1er octobre 1981
	moins de 18 ans: 2,95 $	le 1er octobre 1981
	Travailleurs domestiques qui habitent chez l'employeur:	
	134 $ par semaine	le 1er octobre 1981
	Travailleurs domestiques qui n'habitent pas chez l'employeur et travailleurs agricoles:	
	18 ans et plus: 4 $	le 1er octobre 1981
	moins de 18 ans: 3,65 $	le 1er avril 1981
Terre-Neuve	Travailleurs domestiques âgés de 16 ans et plus, travaillant dans une maison privée:	
	2,75 $	le 1er janvier 1985

7. Frais maximums permis pour la chambre et la pension*

Administration	Repas		Chambre		Chambre et pension
	par jour	par semaine	par jour	par semaine	par semaine
Canada	50 ¢		60 ¢		
Alberta	1,25 $		1,60 $		
Île-du-Prince-Edouard	2,50 $	32 $		17 $	40 $
Manitoba	50 ¢			5 $	
Nouvelle-Écosse[1]	1,80 $	28,25 $		7,90 $	35,00 $
Ontario[2]	1,55 $	31,50 $		19,50 $	51 $
Québec	1,25 $	16,45 $		16,45 $	32,90 $
Terre-Neuve	1,20 $	19 $		9,00 $	29 $
Territoires du Nord-Ouest	65 ¢		80 ¢		

*Aucune retenue maximale fixée en Colombie-Britannique.

En Saskatchewan, le coût d'un repas ne peut dépasser le tiers du salaire horaire minimum à moins que le salaire horaire de l'employé soit supérieur au salaire minimum d'au moins 25 p. 100.

[1]Nouvelle-Écosse -- exploitation forestière et abattage: chambre et pension, 4,90 $ par jour; construction, aucune retenue fixée; employés de salon de coiffure, retenue indiquée au tableau.

[2]Ontario -- domestiques et gouvernantes: repas, 1,60 $ jusqu'à concurrence de 32,50 $ par semaine; chambre, 22,50 $ par semaine; chambre et pension, 55 $ par semaine. Moissonneurs de fruits, légumes et tabac: repas, 1,55 $ ch., maximum hebdomadaire, 31,50 $; chambre, 22,50 $ par semaine; chambre et pension, 51 $ par semaine; logement, 44 $ par semaine; logement avec services, 59 $ par semaine.

ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

Les dispositions concernant l'égalité de la rémunération se retrouvent dans la Loi sur les normes du travail de quatre provinces soit le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Saskatchewan et dans la Loi sur les normes d'emploi du Yukon.

Dans la plupart des autres administrations, les dispositions à cet égard apparaissent à la législation concernant les droits de la personne, notamment au Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique, de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard, à la Loi assurant l'exercice des droits de la personne de l'Alberta, et à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. La législation fédérale comprend des dispositions que l'on retrouve dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, dans les ordonnances sur l'égalité de rémunération adoptées en vertu de cette Loi, ainsi qu'au Code canadien du travail. Dans les Territoires du Nord-Ouest, il s'agit de la Loi sur les justes méthodes d'emploi, et au Nouveau-Brunswick les dispositions concernant l'égalité de rémunération sont réputées faire partie de la Loi sur les droits de l'Homme.

Depuis l'adoption de la Loi sur l'égalité des salaires, le Manitoba est devenu la troisième compétence canadienne (avec le fédéral et le Québec) à mettre en vigueur une législation portant sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Législation fédérale

Selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, le fait pour un employeur de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, constitue un acte discriminatoire. Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires à leur exécution, considérés globalement compte tenu des conditions de travail. Le Code canadien du travail est réputé interdire à l'employeur de commettre un tel acte discriminatoire. Quand un inspecteur désigné par le ministre du Travail a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a pratiqué la disparité salariale, il peut en aviser la Commission canadienne des droits de la personne ou déposer une plainte à cet effet devant la Commission.

Des ordonnances sur l'égalité de rémunération ont été adoptées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de mieux évaluer le travail exécuté par des personnes employées dans un même établissement.

Dans l'évaluation en vue de déterminer si les employés remplissent des fonctions équivalentes, les qualifications requises pour l'exécution du travail d'un employé comprennent les aptitudes physiques ou intellectuelles nécessaires à l'exécution de ce travail et acquises par l'expérience, la formation, les études ou attribuables à l'habileté naturelle; la nature et l'importance de ces qualifications doivent être évaluées sans tenir compte de la manière dont elles sont acquises.

Les ordonnances prévoient également que l'effort requis pour l'exécution du travail d'un employé comprend tout effort physique ou intellectuel normalement nécessaire à ce travail. L'effort déployé par un employé peut être équivalent à celui déployé par un autre employé, que ces efforts soient exercés de la même façon ou non, et l'effort nécessaire à l'exécution du travail d'un employé ne doit pas normalement être considéré comme différent sous prétexte que l'employé accomplit de temps à autre une tâche exigeant un effort supplémentaire.

Les responsabilités liées à l'exécution du travail doivent être évaluées en déterminant dans quelle mesure l'employeur compte sur l'employé pour accomplir son travail, compte tenu de l'importance des exigences du poste et de toutes les ressources techniques, financières et humaines dont l'employé a la responsabilité.

Enfin, les conditions dans lesquelles l'employé exécute ses fonctions comprennent le bruit, la chaleur, le froid, l'isolement, le danger physique, les risques pour la santé, le stress et toutes les autres conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique; elles ne comprennent pas cependant l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires ou des quarts de travail lorsque l'employé reçoit une prime à cet égard.

Les ordonnances sur l'égalité de rémunération reconnaissent cependant un certain nombre de facteurs raisonnables justifiant une disparité salariale entre les hommes et les femmes qui travaillent dans le même établissement et qui remplissent des fonctions équivalentes.

Législation provinciale

Toutes les provinces et les territoires, à l'exception du Nouveau-Brunswick possèdent des lois relativement semblables quant au principe de l'égalité de la rémunération. Au Nouveau-Brunswick, les dispositions concernant l'égalité de la rémunération sont réputées faire partie des dispositions anti-discriminatoires de la Loi sur les droits de l'Homme.

Général

Toutes les lois provinciales précisent que l'employeur ne peut établir des différences de salaires entre des employés du sexe masculin et du sexe féminin qui accomplissent, dans les mêmes conditions de travail ou des conditions analogues, le même travail ou un travail analogue dans l'exécution des tâches nécessitant des qualifications, un effort ou une responsabilité analogues. Dans la plupart des provinces, on indique que le travail doit se faire dans le même établissement.

Toutes les lois stipulent clairement qu'une différence dans les taux de salaire, fondée sur un facteur autre que le sexe, ne constitue pas nécessairement une infraction aux dispositions de la loi. Toutefois, en Nouvelle-Écosse, l'employeur doit prouver que la différence de rémunération est motivée par un tel facteur.

En Colombie-Britannique, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec, en Saskatchewan, à Terre-Neuve et au Yukon, des différences dans les taux de salaire fondées sur l'ancienneté ou sur le mérite ne constituent pas de la discrimination au sens ou l'entend la loi. Des différences dans les taux de salaire fondées sur un régime de rémunération basé sur la qualité et le volume de production ne sont pas considérées anti-discriminatoires en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et au Yukon.

Dans la plupart des administrations, un employeur ne peut pas réduire le salaire d'un employé masculin ou féminin afin de satisfaire aux exigences en matière d'égalité de rémunération.

Plaintes et enquêtes

La plupart des administrations prévoient qu'une personne se croyant lésée par une présumée infraction à la loi peut, soit engager des procédures judiciaires, soit déposer une plainte auprès d'un organisme responsable.

Chacune des lois considère comme un délit de la part de l'employeur le fait de congédier un employé ou d'exercer toute autre distinction injuste à son égard parce qu'il a déposé une plainte ou témoigné dans une cause instruite en vertu de la loi.

Toutes les lois renferment une disposition permettant, en dernier ressort, d'intenter des poursuites devant les tribunaux. Le fait de ne pas observer la loi ou une ordonnance est un délit passible d'amende.

Au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et à l'Île-du-Prince-Édouard, la procédure d'application des dispositions d'égalité de rémunération peut être invoquée si la personne s'estimant victime de discrimination dépose une plainte auprès du directeur de la commission. Au Québec, une telle plainte peut être déposée à la Commission des droits de la personne.

À l'Île-du-Prince-Édouard, la plainte doit être adressée au ministre du Travail; au ministre de la Main-d'oeuvre et des Relations industrielles à Terre-Neuve; en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Saskatchewan et au Yukon elle doit être déposée auprès d'un fonctionnaire du ministère du Travail désigné à cette fin (le directeur). En Alberta, les plaintes doivent être adressées à la Commission des droits de la personne.

Dans toutes les administrations sauf l'Ontario et la Nouvelle-Écosse, la loi prévoit une première enquête sans formalité en cas de plainte, enquête habituellement menée par un fonctionnaire du ministère du Travail.

8. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

Compétence	Législation	Objet	Travail égal ou de valeur égale; critères
Fédéral	Loi canadienne sur les droits de la personne (art. 11) Code canadien du travail (art. 38)	Salaires ainsi que toute autre forme de rémunération	Travail de valeur égale; habileté, responsabilités, effort et conditions de travail
Alberta	Individual's Rights Protection Act (Loi assurant l'exercice des droits de la personne) (art. 6)	Taux de salaire	Travail analogue ou sensiblement analogue (art. 6(1)a))
Colombie-Britannique	Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (art. 7)	Taux de salaire	Habileté, effort, responsabilités analogues ou sensiblement analogues (art. 7 (1))
Île-du-Prince-Édouard	Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (art. 7)	Taux de salaire	Travail sensiblement le même comportant un niveau de scolarité, une habileté, une expérience, un effort, des responsabilités et des conditions de travail égales (art. 7(1))
Manitoba	Lois sur les normes d'emploi, partie IV (art. 40)	Salaires	Même travail ou travail essentiellement le même, habileté, responsabilités, services (art. 40(1))
	Loi sur les droits de la personne - en général (art. 6)	Conditions d'emploi	Non spécifiés
	Loi sur l'égalité des salaires (Ne s'applique qu'au secteur public.)	Toute forme de rémunération ou d'avantage pour un travail accompli (art. 1).	Travail de valeur égale ou comparable; l'ensemble de l'habileté, des efforts, de la responsabilité et des conditions de travail (art. 1, 6(1)).
Nouveau-Brunswick	Loi sur les droits de l'homme - discrimination en général (art. 3)	Conditions d'emploi	Non spécifiés

Compétence	Législation	Objet	Travail égal ou de valeur égale; critères
Nouvelle-Ecosse	Labour Standards Code (Code des normes du travail) (art. 55) Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) Discrimination en général (art. 11)	Salaires	Même travail dans des conditions analogues; habileté, effort et responsabilités analogues (art. 55)
Ontario	Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (art. 33) Human Rights Code (Code des droits de la personne) - discrimination en général (art. 4)	Taux de salaire Emploi	Travail sensiblement le même comportant une habileté, des responsabilités, un effort et des conditions de travail sensiblement identiques (art. 33)
Québec	Charte des droits et libertés de la personne (art. 19)	Salaires	Travail équivalent (c'est-à-dire travail de valeur égale) (art. 19)
Saskatchewan	Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (art. 17)	Taux de salaire	Travail analogue; habileté, responsabilités, effort et conditions de travail analogues (art. 7(1))
Terre-Neuve	Human Rights Code (Code des droits de la personne) (art. 10)	Salaires, avantages sociaux	Même travail ou travail analogue dans les mêmes conditions de travail ou des conditions de travail analogues, habileté, effort et responsabilités analogues (art. 10(1))
Territoires du Nord-Ouest	Fair Practices Act (Loi sur les pratiques justes) (art. 6)	Taux de salaire	Travail, fonctions ou services analogues ou sensiblement analogues, (art. 6(2))
Yukon	Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (art. 43)	Taux de salaire	Travail analogue dans des conditions analogues; habileté, effort et responsabilités analogues (art. 43)

Compétence	"Facteurs raisonnables" qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Fédéral	Évaluations de rendement différentes, ancienneté, surévaluation, affectations comportant des tâches allégées, mode de rémunération en cas de rétrogradation, réduction graduelle du salaire, affectation temporaire à des fins de formation, pénurie de main-d'oeuvre et modification des tâches (ordonnances)	Le plaignant est à l'origine d'une enquête; on peut tenter d'en arriver à un règlement à tous les stades; la Commission peut nommer un conciliateur. S'il n'y a pas de règlement, un tribunal des droits de la personne peut être nommé. Quiconque ne se conforme pas à la décision du tribunal est passible d'amende. La décision peut être portée en appel devant un tribunal. (art. 31 et ss.)	Aucun montant limite; période limite de deux ans précédant la plainte.
Alberta	Tout facteur autre que le sexe, si le facteur justifie normalement une différence	La plainte, qui est renvoyée par l'agent au surveillant et ensuite au directeur adjoint, peut être entendue par la Commission des droits de la personne (art. 20) la Commission d'enquête et la Cour suprême de l'Alberta (art. 33).	Recouvrement du salaire limité à la période de douze mois avant la fin ou le début des procédures (art. 6(6)c)).
Colombie-Britannique	Ancienneté, mérite ou système qui mesure la quantité ou la qualité de la production (art. 7(2)); autres facteurs que le sexe (art. 7(3))	Les enquêtes sont renvoyées à la Commission d'enquête; s'il n'y a pas de règlement, elles sont renvoyées à la Cour suprême de la Colombie-Britannique.	Le recouvrement du salaire est limité à la période de douze mois précédant la fin ou le début des procédures (art. 7(5) a)

Compétence	"Facteurs raisonnables" qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Île-du-Prince Edouard	Ancienneté (art. 7a)); mérite (art. 7b)); quantité ou qualité de la production ou du rendement (art. 7c)); les facteurs peuvent ne pas être fondés sur la discrimination	Les plaintes sont présentées à la Commission des droits de la personne et à une Commission d'enquête. On peut interjeter appel devant la Cour suprême.	La Cour suprême est limitée à une période de douze mois avant le début ou la fin des procédures. Aucune restriction pour la Commission des droits de la personne.
Manitoba	"Facteurs autres que le sexe" de l'avis de la Commission du travail du Manitoba (art. 40(3))	Une fois l'enquête terminée, s'il y a refus de paiement, le recouvrement est alors effectué en vertu de la Loi sur le paiement des salaires. La cause peut être renvoyée à la Commission du travail et aux tribunaux de comté.	Les salaires peuvent être recouvrés pour une période d'un an seulement précédant la date de réception des renseignements et de la plainte. (art. 14(4))
	Selon la Loi sur l'égalité des salaires, seules les catégories à prédominance masculine ou féminine (c.-à-d. qui sont habituellement composées de 70% ou plus d'employés du même sexe) font l'objet de comparaisons. En raison du fait que l'attribution exacte des sommes affectées aux rajustements salariaux relatifs à l'égalité des salaires doit être négociée, n'importe quel facteur peut être considéré. (art. 1, 8, 9, 13, 14).	L'employeur et le syndicat concernés doivent s'entendre sur le développement ou le choix, ainsi que l'application, d'un system d'évaluation d'emplois. Ils doivent subséquemment s'entendre sur l'attribution exacte des sommes affectées aux rajustements salariaux nécessaires. Si les parties ne parviennent pas aux ententes requises dans les délais prescrits les	La réalisation méthodique des rajustements salariaux relatifs à l'égalité des salaires aura débutée, au plus tard, le 30 septembre 1987 dans la Fonction publique et, au plus tard, le 30 septembre 1988 dans les organismes gouvernementaux et les agences extérieures. Les rajustements salariaux peuvent se limiter à 1 p. 100 par année de la masse salariale du gouvernement pendant une période de 4 ans. (art. 7(3), 9(1)c), 13(1)c)).

Compétence	"Facteurs raisonnables qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Manitoba (suite)		questions en litige seront tranchées par un conseil d'arbitrage, dans le cas de la Fonction publique, et par la Commission du travail du Manitoba, dans le cas des organismes gouvernementaux ou des agences extérieures. (art 8, 9, 10, 13, 14, 15).	
Nouveau-Brunswick	Qualifications professionnelles bien fondées, de l'avis de la Commission	Enquête; la Commission décide du règlement et cherche à concilier les parties. On peut interjeter appel devant une commission d'enquête; infraction punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité. (art. 19 et ss.)	Aucune
Nouvelle-Ecosse	"Facteurs autres que le sexe" (art. 55(2))	La plainte est présentée au directeur; une enquête est effectuée. On cherchera à en arriver à un règlement. S'il n'y a pas de règlement, l'affaire est renvoyée à un tribunal avec possibilité d'interjeter appel devant les tribunaux. (art. 57)	Aucune
Ontario	Système d'ancienneté (art. 33a)) Système du mérite (art. 33b)) Quantité ou qualité de la production (art. 33c)) Tout "autre facteur que le sexe" (art. 33d))	L'agent des normes d'emploi fait enquête et rend une décision. Le directeur peut réviser la décision ou interjeter l'appel (art. 33(4)); il y a une disposition pénale à caractère général; l'infraction est punissable par	L'évaluation de l'agent des normes d'emploi est limitée à 4 000 $. Il n'existe aucune restriction si l'évaluation est effectuée par la Cour provinciale. Limite - deux ans à partir de la réception de l'avis par le directeur. (art 47, 63)

Compétence	"Facteurs raisonnables" qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Ontario (suite)		voie de déclaration sommaire de culpabilité; il y a également un recours civil.	
Québec	Ancienneté, années de service, mérite, productivité ou heures supplémentaires non discriminatoires si les critères s'appliquent à tous les membres (art. 19)	La Commission tente de concilier les parties, puis elle fait des recommandations. On peut interjeter appel devant les tribunaux en vertu de la Loi sur les poursuites sommaires. (art. 81 et ss.)	Aucune
Saskatchewan	Ancienneté, mérite (art. 17(1))	Le directeur des normes du travail nomme un enquêteur et cherche à concilier les parties (art. 18). Si aucun règlement n'est conclu, une commission des droits de la personne mènera une enquête officielle. Ne pas se conformer à la décision constitue une infraction punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité. On peut interjeter appel devant les tribunaux.	Aucune restriction concernant le montant; les salaires sont évalués à partir du moment où l'infraction a été commise.
Terre-Neuve	Ancienneté (art. 10(1)a)) Mérite (art. 10(1)b))	La plainte présentée au directeur peut être renvoyée au Ministre. Le Ministre peut renvoyer l'affaire à une commission. On peut interjeter appel devant les tribunaux.	Aucune

Compétence	"Facteurs raisonnables" qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Territoire du Nord-Ouest	" Facteurs autres que le sexe " (art. 6(3))	Une fois la plainte présentée, un agent est nommé par la Commission (art. 7). S'il n'y a pas de règlement, la plainte sera renvoyée devant la Commission. On peut interjeter appel devant la Cour suprême (art. 8).	Aucune
Yukon	Ancienneté (art. 43(1)a)) Mérite (art. 43(1)b) Quantité ou qualité de la production (art. 43(1)c)) Facteur autre que le sexe (art. 43 (1)d))	Le Directeur des normes du travail peut déterminer le montant du salaire non payé. Si le Directeur ne peut déterminer ce montant, l'affaire sera renvoyée au Conseil. Le Conseil des normes du travail mènera une enquête. Droit d'appel à la Cour suprême. (art. 73, 74, 77(5), 94)	Le recouvrement du salaire est limité à la période d'un an à compter de la date où le salaire est devenu impayé. (art. 70(1)a))

PROTECTION DE LA MATERNITÉ

Des lois visant à protéger la santé et la sécurité d'emploi des travailleuses avant et après la naissance d'un enfant ont été adoptées par le gouvernement fédéral et par toutes les administrations provinciales. Seuls les Territoires du Nord-Ouest n'ont aucune législation à ce sujet.

Les dispositions de la loi fédérale quant au congé de maternité se trouvent dans la Division V.1 de la Partie III du Code canadien du travail. En Alberta, la Loi sur les normes d'emploi, Partie 3, Division 7 traite du sujet, de même que la partie 7 de la Loi sur les normes d'emploi en Colombie-Britannique. Les dispositions du Manitoba sont contenues dans le paragraphe 34.1 de la Loi sur les normes d'emploi. Les dispositions du Nouveau-Brunswick se trouvent aux articles 42 et suivants de la Loi sur les normes d'emploi. En Nouvelle-Écosse, les dispositions concernant la protection de la maternité sont contenues dans les articles 56 et 57 du Code des normes du travail. Les dispositions adoptées par l'Ontario sur le congé de maternité constituent la Partie IX de la Loi de 1974 sur les normes d'emploi. Les dispositions de l'Île-du-Prince-Édouard sont aux articles 67.1 à 67.5 de la Loi sur le travail. Au Québec, elles se retrouvent dans un règlement adopté en vertu de la Loi sur les normes du travail et dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Les dispositions de la Saskatchewan sont contenues dans la Partie IV de la Loi sur les normes du travail, alors que celles de Terre-Neuve le sont dans la Loi sur les normes du travail. Celles du Yukon se retrouvent à la Partie 6 de la Loi sur les normes d'emploi.

Toutes les lois fédérale et provinciales prévoient un congé dont la durée varie de 17 à 41 semaines. Dans la plupart des cas, une employée a droit à un congé de maternité si elle a complété une année de service continu chez le même employeur. Toutes les lois exigent de l'employée qu'elle fournisse un certificat médical. Elles contiennent aussi des dispositions quant à la sécurité d'emploi et l'exclusion de certaines catégories de travailleuses.

Ces dispositions sont expliquées plus en détail dans le tableau qui suit.

Congé de paternité et d'adoption

L'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, le Québec et la Saskatchewan prévoient des dispositions législatives concernant le congé de paternité ou d'adoption. De plus, le fédéral offre un congé pour soins à donner aux enfants qui peut servir de congé de paternité ou d'adoption.

Au fédéral, le congé pour soins à donner aux enfants d'au plus 24 semaines peut être utilisé en guise de congé d'adoption ou de paternité. Il peut également être utilisé par la mère naturelle pour rallonger son congé de maternité à un total de 41 semaines. Le congé est disponible à l'un ou l'autre des parents, qu'ils soient naturels ou adoptifs, et peut être partagé de manière à ce que le total des congés pour soins à donner aux enfants n'excède pas 24 semaines.

En vertu d'une disposition de la Loi du travail de l'Île-du-Prince-Édouard, une employée peut demander un congé sans solde pour fins d'adoption d'un enfant âgé de six ans ou moins. La durée du congé est d'une semaine, plus un maximum de cinq autres semaines si l'employée en fait la demande; son congé commence la semaine durant laquelle l'enfant adoptif est remis aux soins de l'employée. Celle-ci doit remettre à son employeur copie de l'avis de placement de l'enfant, provenant du directeur de l'Aide à l'enfance ou d'une agence pour le bien-être de l'enfance.

La Loi sur les normes d'emploi du Manitoba prévoit un congé de paternité et un congé d'adoption. Le congé de paternité est d'une durée continue d'au plus six semaines alors que le congé d'adoption est d'une durée d'au plus 17 semaines. Pour avoir droit à l'un ou l'autre de ces congés, un employé doit avoir complété 12 mois consécutifs au service d'un employeur et avoir présenté une demande de congé au moins quatre semaines à l'avance. Le congé peut débuter : lorsque l'enfant est effectivement remis à ses soins; n'importe quand durant ou à la fin du congé pris par une autre personne, en raison de l'enfant, aux termes de la présente Loi, d'une loi du Parlement ou d'une autre législature, ou d'une convention collective; ou n'importe quand au cours des 90 jours qui suivent soit la date de naissance de l'enfant ou la date où l'enfant est effectivement remis à ses soins. Évidemment, dans le cas du congé de paternité, ce congé peut aussi débuter le jour de la naissance de l'enfant.

En vertu du Code sur les normes du travail de la Nouvelle-Écosse, un employeur doit accorder à une employée qui en fait la demande un congé d'une durée d'une semaine lorsque celle-ci devient pleinement responsable d'un enfant adoptif. Ce congé peut atteindre un maximum de cinq semaines. L'employeur doit accorder le congé sur réception d'un certificat du ministre des Services sociaux attestant qu'un avis d'adoption concernant un enfant âgé de moins de cinq ans a été déposé.

Au Québec, la Loi sur les normes du travail stipule qu'un salarié peut s'absenter de son travail, sans salaire, pendant deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

La Loi sur les normes du travail de la Saskatchewan comprend des dispositions à l'égard du congé de paternité et du congé d'adoption. Un salarié qui a complété 12 mois de service continu et qui en fait la demande, a droit à un congé de paternité d'une durée maximum de six semaines. Ce congé peut être pris durant les trois mois qui précèdent ou qui suivent la date prévue de l'accouchement. Tout salarié qui a complété 12 mois de service continu peut également bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée maximum de six semaines commençant le jour de l'adoption. L'employé qui a été en congé d'adoption ou de paternité doit aviser son employeur au moins 14 jours avant la date prévue de son retour au travail. Cet employé doit reprendre le poste qu'il occupait avant son congé ou un poste comparable sans perte de salaire ni d'avantages sociaux.

9. PROTECTION DE LA MATERNITÉ*

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Canada Code canadien du travail	17 semaines plus une période supplémentaire égale au temps qui s'est écoulé entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement. Congé prénatal: 11 semaines de congé facultatif devant s'étendre jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Congé post-natal: maximum 17 semaines. 24 semaines additionnelles de "congé pour soins à donner aux enfants" sont disponibles à l'un ou l'autre des parents, qu'ils soient naturels ou adoptifs.	6 mois consécutifs de service; présentation de la demande 4 semaines avant le début du congé ou avis de 4 semaines de l'intention de changer la durée du congé; certificat médical.	Entreprise à caractère local ou privé au Yukon et aux Territoires du Nord-Ouest.	Il est interdit de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'une employée parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a présenté une demande de congé. Les mêmes interdictions s'appliquent dans le cas d'un employé masculin qui a présenté une demande de congé. À la reprise de son emploi, il ou elle doit être réintégré dans les fonctions qu'il ou elle occupait ou dans des fonctions comparables sur les mêmes lieux de travail et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages. Les employés ont droit d'être avisés des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui sont offertes pendant leur congé.	Un congé n'interrompt pas la continuité d'emploi aux fins du calcul d'avantages en matière de retraite, de maladie et d'invalidité et des droits d'ancienneté. Cependant, si l'employé est tenu de contribuer à ces avantages et qu'il ou elle n'effectue pas les versements requis, l'emploi occupé lors de son retour au travail est réputé être le prolongement ininterrompu de l'emploi occupé avant le congé. La continuité d'emploi d'un(e) employé(e) n'est nullement affectée par le transfert de la propriété de

*Les Territoires du Nord-Ouest n'ont pas de disposition concernant le congé de maternité.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Canada (suite)					l'entreprise à un nouvel employeur. Le congé pour soins à donner aux enfants, d'au plus 24 semaines, peut être utilisé en guise de congé d'adoption ou de paternité. Le congé est disponible à l'un ou l'autre des parents et peut être partagé de manière à ce que le total des congés n'excède pas 24 semaines.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Alberta Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) Individual's Rights Protection Act (Loi assurant l'exercice des droits de la personne)	18 semaines; congé prénatal: 12 semaines de congé facultatif; congé post-natal: minimum 6 semaines de congé; 3 semaines de congé supplémentaires sur présentation d'un certificat médical.	Une année de service continu; présentation de la demande 2 semaines avant le début du congé; certificat médical, s'il est requis par l'employeur.	Travailleuses agricoles, domestiques, membres de la police municipale et employées du secteur public.	Il est interdit de congédier ou de mettre à pied une employée parce qu'elle a pris un congé de maternité. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages. L'employée doit donner un préavis de 2 semaines avant la date de retour au travail. Un employeur ne peut refuser de continuer d'employer une employée ou lui faire subir quelque discrimination eu égard à ses conditions d'emploi uniquement parce qu'elle est enceinte.	L'employeur peut exiger de l'employée qu'elle commence son congé de maternité (à l'intérieur de la période permise de congé) si sa grossesse l'empêche d'accomplir ses tâches adéquatement.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Colombie-Britannique Employment Standards Act and Regulation (Loi et règlement sur les normes d'emploi)	18 semaines; Congé prénatal: 11 semaines. Congé post-natal: 6 semaines. Congé supplémentaire sur présentation d'un certificat médical, d'au plus 6 semaines.	Certificat médical	Certaines professionnelles; certaines catégories de vendeuses; étudiantes participant à certains programmes de travail; étudiantes qui travaillent dans leur école; personnes qui travaillent dans une maison privée pour le soin d'un enfant, d'une personne handicapée, infirme ou de tout autre personne; les	Il est interdit de donner un avis de congédiement ou de congédier une employée à cause de son absence en congé autorisé de maternité ou pour des raisons reliées à ce congé. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables sans perte de salaire ou d'avantages acquis.	Le congé n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages. L'employeur peut exiger d'une employée qu'elle commence son congé (durant la période de congé autorisée) lorsque la grossesse constitue un obstacle dans l'accomplissement de ses fonctions. Lorsque

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Colombie-Britannique (suite)			personnes qui reçoivent une aide salariale par leur participation à un programme de travail; les artistes, musiciennes et actrices; les étudiantes infirmières et les personnes handicapées travaillant pour une oeuvre de bienfaisance, qui sont en thérapie ou qui participent à un programme de travail à des fins thérapeutiques.		l'employeur suspend ou interrompt certaines activités durant le congé de maternité, l'emploi de la salariée affectée est réputé ininterrompu au moment où les activités reprennent.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Île-du-Prince-Édouard Labour Act (Loi sur le travail)	17 semaines; congé prénatal: 11 semaines jusqu'à la date prévue de l'accouchement. Congé postnatal: pas moins de 6 semaines après la date réelle de l'accouchement ou une période plus courte si l'employée en fait la demande.	12 mois ou plus de service continu; présentation de la demande au moins 4 semaines avant le début du congé; certificat médical.	Travailleuses agricoles	Il est interdit de congédier, mettre à pied ou de suspendre une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte, qu'elle se trouve temporairement incommodée par la grossesse ou qu'elle a présenté une demande de congé de maternité. À la reprise de son emploi elle doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages. L'employeur n'est pas obligé de contribuer au régime de pension pendant la période du congé de maternité.	Un congé d'adoption d'une durée maximum de 6 semaines peut être accordé à une employée sur présentation d'un certificat d'adoption provenant du directeur de l'aide à l'enfance ou d'une agence de l'aide à l'enfance pour le placement d'un enfant âgé de six ans au moins. L'employeur peut exiger qu'une employée commence son congé au plus trois mois avant la date prévue de l'accouchement lorsque la grossesse nuit physiquement de façon déraisonnable à son rendement; le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Manitoba Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	17 semaines; congé prénatal: congé facultatif de 11 semaines devant se prolonger jusqu'à la date réelle de l'accouchement; congé postnatal: congé obligatoire de six semaines. Cas spéciaux (où l'employée n'a pas présenté de demande): sur présentation d'un certificat médical attestant que l'employée est incapable de remplir ses fonctions normales à cause de sa grossesse, l'employée a droit à 11 semaines de congé prénatal et à des semaines supplémentaires à la condition que le congé total n'excède pas 17 semaines.	Une année de service continu; présentation de la demande 4 semaines avant le début du congé; certificat médical.		Il est interdit de congédier une employée qui a complété une année de service uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a fait une demande de congé. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	Le congé de maternité n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages. Il en est de même lorsque l'entreprise est transférée à un nouvel employeur. Un congé de paternité d'une durée d'au plus 6 semaines ainsi qu'un congé d'adoption d'une durée d'au plus 17 semaines sont

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Manitoba Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (suite)					disponibles. Ces congés peuvent être pris soit à la fin, soit même avant la fin de tout congé pris par une employée en raison de l'enfant aux termes de cette Loi, une loi du Parlement ou d'une autre législature, ou d'une convention collective. Un tel congé peut aussi débuter n'importe quand au cours des 90 jours qui suivent la naissance de l'enfant, dans le cas du congé de paternité, ou la remise de l'enfant aux soins de l'employé dans le cas du congé d'adoption.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	17 semaines. Congé prénatal: au plus 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement.	Certificat médical; avis de 4 mois de l'intention de prendre congé; avis de 2 semaines de la date à compter de laquelle le congé débutera, à moins qu'il y ait une urgence.	Domestiques; travailleuses agricoles.	Il est interdit de congédier, suspendre ou mettre à pied une salariée enceinte, ou refuser d'embaucher une femme enceinte pour des raisons découlant uniquement de sa grossesse. La salariée doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait auparavant ou dans un poste équivalent, sans diminution de salaire ni perte d'ancienneté ou d'avantages accumulés jusqu'au début de son congé.	L'employeur peut exiger qu'une salariée débute son congé n'importe quand au cours des 11 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement si elle ne peut plus raisonnablement accomplir les fonctions de son poste et qu'aucun autre poste n'est disponible.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	17 semaines; congé prénatal: à n'importe quelle date dans les 11 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement. Congé postnatal: six semaines de congé obligatoire; période de congé plus courte sur recommandation du médecin.	Une année de service; certificat médical.	Domestiques employées dans des maisons privées, professionnelles, étudiantes en formation professionnelle et enseignantes.	Il est interdit de congédier une employée qui a complété une année de service uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a fait une demande de congé. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	Un congé d'adoption d'une durée maximum de 5 semaines peut être accordé à une employée sur présentation d'un certificat d'adoption. L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé prénatal à n'importe quelle date, si la grossesse l'empêche d'assumer raisonnablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Ontario Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Minimum de 17 semaines; Congé prénatal: congé facultatif de 11 semaines avant la date prévue ou réelle de l'accouchement. Congé postnatal: congé obligatoire de 6 semaines; période de congé plus courte sur recommandation du médecin et préavis d'une semaine à l'employeur.	Une année plus 11 semaines de service avant la date prévue de l'accouchement; certificat médical; préavis de 2 semaines.	Étudiantes participant à un programme de travail autorisé; détenues dans des institutions provinciales; délinquantes exécutant des travaux par ordonnance du tribunal.	Il est interdit de congédier une employée qui a complété une année plus 11 semaines de service parce qu'elle est enceinte. L'employeur est tenu de permettre à l'employée de reprendre son travail sans perte d'ancienneté ou d'avantages acquis ou de lui offrir un travail comportant les mêmes avantages.	L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé à n'importe quelle date si la grossesse l'empêche d'assumer raisonnablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement. Lorsque l'employeur a interrompu ou cessé les opérations durant le congé, il doit réintégrer l'employée dans son service lorsqu'il reprend les opérations si le congé est terminé.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Québec Loi et règlement sur les normes du travail Loi sur la santé et la sécurité du travail	Congé d'une durée maximale de 18 semaines que l'employée peut répartir à son gré; le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. L'employée a droit à une extension équivalente à la période de retard si la naissance a lieu après la date prévue. Ceci ne s'applique pas lorsqu'il reste 2 semaines de congé postnatal. Le congé peut être prolongé de 6 semaines sur présentation d'un certificat médical.	20 semaines de service chez le même employeur durant les derniers 12 mois; certificat médical; présentation à l'employeur de l'avis de l'intention de prendre congé indiquant la date estimée du retour au travail au moins 3 semaines d'avance.	Travailleuses agricoles dans une entreprise employant moins de 3 personnes; salariées dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, une personne malade, âgée ou handicapée; une étudiante participant à un programme d'initiation au travail.	L'employeur doit réintégrer l'employée dans les mêmes fonctions ou des fonctions comparables et lui offrir le même salaire et les mêmes avantages. L'employée doit donner un préavis à l'employeur 2 semaines avant la date de son retour, si elle a décidé d'écourter son congé de la date prévue dans sa demande originale. Une employée qui ne revient pas au travail à la fin de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.	À la présentation d'un certificat médical, une employée peut demander d'être assignée à d'autres fonctions si les conditions de travail sont dangereuses pour elle ou son futur enfant ou pour l'enfant qu'elle n'a pas encore sevré. Si sa demande est refusée, l'employée peut cesser immédiatement son travail sans perte de salaire ou d'avantages acquis.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Québec (suite)				Il y a interdiction pour l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte.	L'employée ne peut être tenue de reprendre son travail jusqu'à ce qu'elle soit réaffectée ou que l'accouchement ait lieu. Durant la période ou l'employée ne travaille pas, son poste doit demeurer disponible et ce jusqu'à son retour. Dans les 6 semaines précédant la date prévue de l'accouchement, l'employeur peut demander à l'employée de fournir un certificat médical. Un employé peut s'absenter de son travail pour 2 jours sans salaire à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Saskatchewan Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	18 semaines; congé prénatal: 12 semaines. L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé (jusqu'à 3 mois avant la date de l'accouchement) si la grossesse l'empêche d'assumer raisonnablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement. Congé postnatal: congé obligatoire de 6 semaines à moins que l'employée et l'employeur se soient entendus sur une période de congé plus courte et que ce soit approuvé par un médecin. Cas spéciaux (où l'employée ne fait pas de demande): un congé maximum de 14 semaines dont 6 semaines après la naissance.	Une année de service continu; présentation de la demande 4 semaines avant le début du congé; certificat médical.	Travailleuses agricoles, employées de fermes d'élevage ou d'entreprises de culture maraîchère.	Il est interdit de congédier une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte ou qu'elle a présenté une demande de congé de maternité. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. L'employée doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	L'employée doit informer son employeur 14 jours avant la date à laquelle elle compte reprendre son travail. Tout employé qui a complété 12 mois de service continu et qui en fait la demande par écrit a droit à: un congé de paternité d'une durée maximale de 6 semaines durant les 3 mois avant ou après la naissance; un

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Saskatchewan (suite)					congé d'adoption d'une durée maximale de 6 semaines commençant le jour de l'adoption. Dans les 2 cas il faut un préavis de 14 jours avant le retour au travail. Réintégration dans le même poste ou un poste comparable sans perte de salaire ni avantages.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	Congé d'une durée maximale de 17 semaines; congé prénatal: 11 semaines, plus, une période s'étendant de la date prévue à la date réelle de l'accouchement Congé postnatal: 6 semaines. Les deux périodes de congé peuvent être réduites s'il y a consentement mutuel et présentation d'un certificat médical. Elles peuvent être augmentées s'il y a consentement.	Une année de service continu; certificat médical; préavis à l'employeur de l'intention de prendre congé 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement.	Les domestiques sont exclues.	Il est interdit de congédier une employée parce qu'elle prend un congé de maternité autorisé en vertu de la loi. Elle doit être réintégrée dans des fonctions offrant au moins les mêmes bénéfices. En cas de renvoi, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.	Le congé de maternité n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages.

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Yukon Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	17 semaines.	12 mois de service; demande écrite de congé au moins 4 semaines à l'avance; certificat médical.	Gardiennes d'enfants; personnes recevant des prestations supplémentaires en vertu de l'article 38.1 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage.	Il est interdit de congédier ou de changer les conditions d'emploi d'une employée parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a présenté une demande de congé de maternité. À la reprise du travail, elle doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables sans perte de salaire ou d'avantages acquis. L'employée a droit à toute hausse de salaire ou d'avantages généralement accordée pendant son congé.	L'employeur peut exiger de l'employée qu'elle débute son congé n'importe quand au cours des 6 semaines précédant la date prévue de l'accouchement, ou même avant, si le Directeur y consent, lorsque la grossesse constitue un obstacle sérieux à l'accomplissement de ses tâches.

DURÉE DU TRAVAIL

Législation fédérale

La durée du travail applicable aux employés des entreprises qui relèvent de l'autorité fédérale en matière de travail est déterminée par la Partie III, Division I du Code canadien du travail.

Le Code fixe une journée et une semaine de travail normales et exige qu'un tarif spécial soit appliqué aux heures supplémentaires effectuées en sus des heures indiquées. Le Code fixe également une semaine de travail maximale et les heures supplémentaires sont limitées à huit par semaine, sauf dans des circonstances spéciales.

Aux termes du Code, la durée normale du travail (c'est-à-dire le nombre d'heures pouvant être effectuées au taux normal de rémunération) se limite à huit heures dans une journée et à 40 heures dans une semaine. Il est possible d'effectuer des heures de travail en sus des huit heures et des 40 heures déjà effectuées, mais il faut que ces heures soient rémunérées au tarif normal majoré de moitié. La durée maximale du travail ne doit pas dépasser 48 heures dans une semaine.

Dans toute semaine où un travailleur a droit à un jour férié payé (aux termes de la Partie III, Division IV du Code), le tarif des heures supplémentaires doit être appliqué aux heures effectuées en sus de 32 heures au lieu de 40 heures. Lorsqu'il s'agit de calculer les heures supplémentaires effectuées dans une semaine, il ne doit pas être tenu compte des heures effectuées un jour férié.

Étant donné que certains domaines d'emploi peuvent exiger que la durée du travail soit établie d'une façon plus souple, le Code autorise le calcul d'une moyenne d'heures sur une période de deux semaines ou plus. Si un régime de calcul de la moyenne est mis en pratique, il est possible de faire varier le nombre des heures de travail d'un jour à l'autre ou encore d'une semaine à l'autre, pourvu que le nombre total des heures normales ne dépasse pas le produit de la multiplication de 40 par le nombre de semaines que comprend la période ayant servi de base au calcul de la moyenne, à l'égard de toutes les heures effectuées en sus de la durée normale du travail. Le nombre total des heures de travail que peut effectuer un travailleur au cours d'une période de calcul de la moyenne est égal au nombre de semaines compris dans la période multiplié par 48.

Il est permis d'établir une moyenne pour toute catégorie de travailleurs qui n'a pas d'horaire régulier de travail ou, encore, qui a un horaire régulier de travail mais pour qui le nombre des heures prévues à l'horaire diffère de temps en temps. Sous réserve d'avis au ministère du Travail, un employeur peut choisir une période de 13 semaines ou moins pour le calcul de la moyenne.

Si un employeur a besoin d'une période supérieure à 13 semaines pour le calcul de la moyenne, pour tenir compte de certaines fluctuations qui peuvent se produire dans ses activités (par exemple, des périodes

d'activité saisonnière intense et des périodes de ralentissement de l'activité durant l'année), il doit obtenir l'approbation du ministre du Travail. Les conditions qui s'appliquent ici sont les mêmes que dans le cas d'une période de 13 semaines ou moins. La période utilisée pour le calcul de la moyenne des heures peut aller jusqu'à une année entière.

Tout employeur qui a adopté un régime de calcul de la moyenne est tenu d'afficher des renseignements bien précis à ce sujet dans des endroits où les employés en cause peuvent facilement en prendre connaissance.

Lorsqu'un employé met fin à son emploi de son propre gré au cours d'une période de calcul de la moyenne, il est rémunéré selon son taux normal de salaire pour toutes les heures effectuées mais il n'a pas droit à la rémunération applicable aux heures supplémentaires. Par contre, si c'est l'employeur qui met fin à l'emploi, l'employé a le droit d'exiger le tarif des heures supplémentaires pour toute heure de travail effectuée excédant la moyenne de 40 heures par semaine pour la période durant laquelle il a travaillé.

Tout employeur, dont les employés travaillent habituellement selon un horaire irrégulier, peut demander au ministre un permis qui augmente le nombre des heures normales et maximales au cours d'une semaine, pourvu que pendant la période de semaines précisées dans le permis, la moyenne des heures normales ne dépasse pas 40 heures par semaine et que le maximum moyen des heures n'excède pas 48 heures par semaine.

Le ministre du Travail ne peut émettre le permis que s'il est convaincu que les dispositions mentionnées dans le permis ont l'appui de l'employeur et d'au moins 80 p. 100 des employés ou, si une convention collective est en vigueur, de l'agent négociateur des employés. Le ministre peut annuler le permis à la demande des deux parties à une convention collective. En ce qui concerne les employés qui ne sont pas visés par une convention collective, le ministre peut annuler le permis s'il estime que cette décision est dans l'intérêt des employés. L'employeur peut en faire autant en donnant un avis de 30 jours au ministre. Le même avis doit également être donné aux employés au moyen d'un avis affiché dans un endroit où il est susceptible d'être vu par les employés.

Dans certaines circonstances, on autorise des dérogations concernant la semaine de travail maximale. Moyennant un permis, il est possible d'effectuer des heures de travail excédant 48 heures par semaine (ou encore en sus du nombre maximum d'heures fixées pour la période du calcul de la moyenne), lorsque le ministre, après avoir dûment tenu compte des conditions d'emploi et du bien-être des travailleurs, estime qu'il existe, de fait, des conditions exceptionnelles qui rendent nécessaire les heures supplémentaires de travail.

Les permis ne sont émis que pour la période déterminée ne dépassant pas celle pendant laquelle on prévoit des circonstances exceptionnelles. Le permis peut indiquer le nombre total des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées au cours de la période ou, encore, le nombre d'heures supplémentaires que les travailleurs peuvent effectuer par jour ou par semaine. L'employeur doit signaler au ministre par écrit le

nombre des travailleurs ainsi occupés en heures supplémentaires, de même que le nombre des heures supplémentaires effectuées par personne, dans les 15 jours suivant la date d'expiration du permis ou dans les délais mentionnés dans ce dernier.

Il est possible également de travailler au-delà du maximum hebdomadaire fixé pour rattraper le temps perdu par suite d'un accident, d'une panne d'outillage ou d'une autre circonstance imprévue. L'employeur est tenu de déclarer dans un délai déterminé tout travail ainsi effectué.

Afin de régler les problèmes particuliers de certaines industries, il est possible, après la tenue d'une enquête publique, d'adopter un règlement modifiant la durée normale et la durée maximale du travail pour des catégories de travailleurs dans un établissement donné, lorsque les dispositions du Code risquent d'être indûment préjudiciables aux intérêts des employés ou grandement nuisibles à l'exploitation de l'entreprise. Il est possible aussi d'exempter entièrement une catégorie de travailleurs des dispositions relatives à la durée du travail, lorsqu'il est impossible d'appliquer celles-ci de façon raisonnable.

Il est possible d'adopter un règlement stipulant dans quelles circonstances précises le taux des heures supplémentaires de travail ne s'appliquera pas parce que les pratiques de travail rendent la chose déraisonnable ou injuste. Un règlement d'ordre général, établi en vertu du Code canadien du travail, prévoit des exemptions de l'application des dispositions visant les heures supplémentaires dans les circonstances où les pratiques de travail établies exigent ou permettent qu'un employé travaille en sus de la durée normale aux fins de la rotation des postes ou permettent à un employé de se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour travailler en sus des heures normales, en vertu d'une convention collective.

Diverses dispositions sur la durée du travail ont été adoptées au sujet de certaines catégories de travailleurs telles que les employés affectés au transport maritime sur la côte est et la côte ouest, les agents et directeurs de silos régionaux, les conducteurs de véhicules automobiles, les vendeurs à commission dans l'industrie de la radiodiffusion, certains employés des mines d'uranium et des raffineries, certains employés des chemins de fer, etc.

Législation provinciale

Lois d'application générale concernant la durée du travail

La Loi sur les normes d'emploi de l'Alberta établit les heures normales de travail à huit heures par jour ou 44 heures par semaine. Le nombre maximum des heures de travail de l'employé doit se limiter à 12 heures par jour sauf dans le cas d'un accident, si le directeur des normes d'emploi délivre un permis à cet effet ou si un règlement permet une prolongation des heures de travail.

Les heures de travail qui excèdent le nombre des heures normales doivent être rémunérées au taux régulier majoré de moitié. À la place de

la rémunération des heures supplémentaires, un employé peut convenir avec son employeur de prendre des congés calculés aux taux d'une heure et demie de congé pour chaque heure de surtemps. Les jours fériés n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Les heures normales de certaines catégories d'employés sont établies par règlement. Voir le tableau 10.

La Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique stipule qu'un employeur ne peut obliger un employé à travailler plus de huit heures par jour ou 40 heures par semaine à moins de se conformer aux dispositions sur les heures supplémentaires de la Loi. Les heures de travail en sus de huit heures par jour ou 40 heures par semaine doivent être rémunérées au taux régulier majoré de moitié, et les heures additionnelles en sus de 11 heures par jour ou 48 heures par semaine, au double du taux régulier.

Lorsqu'un agent des normes d'emploi est convaincu que le nombre des heures de travail de l'employé excédant plus de huit heures par jour ou 40 heures par semaine sont excessives ou nuisent à la santé ou à la sécurité de l'employé, il peut ordonner que les heures de travail se limitent à huit heures par jour ou 40 heures par semaine. Si la moyenne des heures de travail est établie en fonction d'une période supérieure à une semaine, si l'employé travaille moins de cinq jours par semaine ou si la base du calcul du salaire des heures supplémentaires fait l'objet d'un accord entre l'employeur et ses employés ou ses représentants, le directeur peut permettre de déroger aux dispositions de la loi relatives aux heures supplémentaires, pourvu que les conditions d'emploi et que la rémunération des heures supplémentaires établies par cette modification ne soient pas incompatibles avec l'intention de la Loi.

La Loi sur les normes d'emploi du Manitoba établit à huit par jour et 40 par semaine respectivement le nombre des heures normales et maximums de travail. La Commission du travail du Manitoba a le pouvoir de modifier le nombre de ces heures quand l'employeur désire établir une semaine de moins de cinq jours pour faciliter le travail par équipe, pourvu que la moyenne des heures de travail soit calculée en fonction de la période prescrite par la Commission ou quand de l'avis de la Commission, les heures prescrites par la Loi ne sont ni possibles ni raisonnables pour une industrie particulière.

Les employés peuvent être appelés à faire des heures supplémentaires quand un travail est requis d'urgence pour entretenir ou réparer une pièce d'équipement ou d'atelier, dans le cas d'un phénomène indépendant de la volonté humaine qui touche la vie, l'hygiène ou la sécurité des personnes ou qui interrompt la prestation d'un service essentiel.

L'employé qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires a droit à une rémunération équivalente à son taux régulier majoré de moitié, à moins que le lieutenant-gouverneur en conseil ne déclare qu'il y a état d'urgence, sinistre civil ou urgence de guerre. Un certain nombre des exclusions professionnelles sont énumérées au tableau 10.

En vertu de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, le nombre maximum des heures de travail est fixé à huit heures par jour et 48 heures par semaine. Le maximum peut être dépassé dans les cas d'accident ou lorsque le travail est requis d'urgence pour empêcher que le travail courant de l'établissement ne soit sérieusement perturbé.

Le directeur des normes d'emploi peut émettre un permis pour autoriser un nombre d'heures de travail supérieur au maximum, sous réserve des limites prescrites par la loi. La limite des heures additionnelles est de 12 heures par semaine pour les ingénieurs, pompiers, préposés à l'entretien à plein temps, réceptionnistes, répartiteurs, chauffeurs de camions et aides, gardiens ou autres personnes qui, de l'avis du directeur, occupent un poste semblable. Pour tous les autres employés, la limite est de 100 heures supplémentaires par année.

Le directeur peut également émettre un permis qui autorise les employés à travailler un nombre d'heures dépassant les limites susmentionnées, s'il est convaincu que la nature du travail ou la nature périssable des matières en voie de traitement exige ces heures supplémentaires. La délivrance d'un permis n'oblige pas l'employé à travailler au-delà du nombre des heures maximales de travail, qui sont de huit par jour ou de 48 par semaine.

Les heures de travail effectuées en sus de 44 heures par semaine doivent être rémunérées au taux des heures supplémentaires, soit au taux régulier majoré de moitié. Dans certaines industries, par exemple celles du transport local, du transport routier, de la construction de routes, de la construction d'égouts et de conduites d'eau, de l'hôtellerie, de l'industrie des motels, maisons touristiques, tavernes et restaurants (employés saisonniers) et du secteur de la transformation des fruits et légumes frais (employés saisonniers) -- les employés peuvent travailler un certain nombre d'heures additionnelles avant que ne s'applique le taux des heures supplémentaires. Voir le tableau 10 pour plus de détails.

La Loi sur les normes du travail de la Saskatchewan établit les heures normales de travail à huit par jour et 40 par semaine. Les heures de travail en sus des heures normales doivent être rémunérées au taux régulier majoré de moitié. La Loi prévoit l'adoption d'une journée de dix heures au cours d'une semaine de quatre jours, si le ministère du Travail ou le syndicat qui représente les employés l'autorise, sans qu'il soit nécessaire de rémunérer les employés au taux des heures supplémentaires. L'établissement de la moyenne des heures de travail au cours d'un certain nombre de semaines est également permis avec l'autorisation du ministère du Travail ou du syndicat qui représente les employés.

Lorsqu'un jour férié tombe pendant la semaine de travail ou une période de moyenne, le temps total requis pour la rémunération au taux des heures supplémentaires est réduit de huit heures. Des dispositions spéciales concernant les heures supplémentaires s'appliquent à certains employés des grands journaux, quand l'établissement de la moyenne des heures de travail est possible pour une période de deux semaines, et pour

les chauffeurs de camions-citernes de pétrole, quand la moyenne vise toute une année.

Nonobstant toute autre disposition de la loi, aucun employeur ne peut obliger un employé à travailler plus de 44 heures par semaine ou, quand un jour férié tombe la semaine, 36 heures au cours de cette semaine, sauf en cas d'urgence.

Au Nouveau-Brunswick, le nombre d'heures de travail qu'un employeur peut demander à un salarié d'effectuer avant de lui payer la prime d'heures supplémentaires peut être fixé par règlement. Cependant, à ce jour, aucun tel règlement n'a été adopté. Par ailleurs, il y a peu de limites quant au nombre d'heures qu'un salarié peut accepter de travailler dans une journée, une semaine ou un mois. Toute autre loi de la province peut régir le nombre d'heures de travail.

À Terre-Neuve, le Règlement sur les normes du travail stipule une journée régulière de huit heures et une semaine régulière de 40 heures pour les auxiliaires (employés d'atelier) et de 44 heures par semaine pour les autres employés. Conformément au règlement, le taux des heures supplémentaires sera majoré de moitié pour les heures en sus de huit heures par jour et de 40 heures par semaine en ce qui concerne un employé d'atelier, et de 44 heures par semaine pour les autres employés. Les dispositions sur les heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux personnes qui remplissent des fonctions de domestiques dans une maison privée ou des fonctions liées à l'ensemencement, à la culture et à la récolte de produits de la ferme, autres que des tâches relatives à la production de fruits et légumes en serre, les travaux d'une pépinière et à l'élevage de bestiaux et de volaille.

En Nouvelle-Écosse, le Code des normes du travail autorise l'établissement de règlements qui limitent le nombre des heures de travail par jour ou par semaine. Quand pareil règlement existe, ce dernier peut être modifié avec l'assentiment mutuel de l'employeur et des représentants de l'employé. Les limites des heures de travail peuvent être dépassées en cas d'accident ou d'urgence.

Jusqu'ici, aucun règlement sur le maximum des heures de travail n'a été adopté. La Nouvelle-Écosse réglemente plutôt les heures pendant lesquelles le salaire minimum peut être payé. La limite établie par l'ordonnance générale sur le salaire minimum est de 48 heures par semaine, et après ce nombre d'heures, le travail doit être rémunéré au taux minimum majoré de moitié. Des taux spéciaux et dans certains cas un nombre différent d'heures de travail après lequel s'appliquent les taux de primes, ont été établis à l'intention des employés des salons de coiffure, des travailleurs de l'industrie de l'abattage et de l'exploitation forestière, des travailleurs de la construction de routes et de la construction lourde, et de certains ouvriers de la construction d'immeubles à Halifax, Dartmouth et Sydney.

À l'Île-du-Prince-Édouard, l'ordonnance n° 1-85 de la Commission du salaire minimum, qui abroge et remplace toute ordonnance antérieure au 1er octobre 1985, fixe à 48 heures la semaine normale de travail. Les

heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux minimum majoré de moitié. Cette ordonnance ne s'applique pas aux apprentis inscrits, aux ouvriers agricoles qui ne sont pas employés dans une entreprise commerciale, aux gardiens(nnes) d'enfants, de personnes handicapées ou de personnes âgées dans une maison privée ni aux employés résidants d'entreprises à but non lucratif. Les chauffeurs d'ambulance n'ont droit au surtemps, au cours d'une semaine, que pour les 12 premières heures supplémentaires.

La Loi sur les normes du travail établit une semaine normale de travail de 44 heures au Québec. Il n'y a pas de journée normale de travail. L'employeur a le droit d'échelonner les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire avec la permission de la Commission des normes du travail, pourvu que le nombre moyen des heures de travail n'excède pas le nombre normal établi par la Loi (ou le règlement, dans le cas de certaines catégories d'employés). La Loi permet qu'un règlement établisse une semaine de travail normale différente à l'intention de groupes particuliers. Voir le tableau 10 pour une liste de ces semaines de travail. Le tableau 10 contient également une liste des employés exclus de toute disposition sur les heures de travail.

Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures de travail excédant le nombre des heures d'une semaine normale de travail. Les congés annuels et les jours fériés payés sont considérés comme des heures de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires.

Les lois sur la sécurité dans les mines, en vigueur dans les deux Territoires, prévoient une durée maximale de huit heures par jour pour le travail souterrain dans les mines.

En vertu de la Loi sur les normes du travail dans les Territoires du Nord-Ouest, la durée normale du travail est fixée à huit heures par jour et à 44 heures par semaine pour la plupart des travailleurs. À moins de circonstances particulières, la durée maximale est établie à dix heures par jour et à 54 heures par semaine.

Des normes différentes sont établies pour certaines catégories de travailleurs. Une durée normale du travail de 176 heures étalées sur quatre semaines consécutives a été établie pour les personnes occupées à l'exploration et à l'exploitation des mines métallifères et des puits de pétrole (y compris les travaux de géophysique, de géologie, de séismologie et les travaux de forage au diamant), au transport de marchandises à destination et en provenance de régions isolées, et dans les camps de touristes. Pour ces travailleurs, la durée maximale du travail est de 216 heures pendant la même période.

Dans le Territoire du Yukon, la durée normale du travail est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine. La durée maximale de travail permise est de dix heures par jour, de 60 heures par semaine et de 260 heures par mois. Il est interdit aux travailleurs qui effectuent des opérations minières souterraines, dans un puits ou un tunnel, de faire des heures supplémentaires au-delà des limites de huit heures et de 40 heures.

Toutes les fois qu'un employé est tenu de travailler ou qu'il a la permission de travailler au-delà de la durée normale, il doit être rémunéré au taux normal majoré de moitié.

Les deux territoires permettent le calcul d'une moyenne des heures sur une période de deux semaines ou plus. Le mode de calcul et les circonstances dans lesquelles le calcul peut être permis doivent être déterminés par règlement.

Des dérogations à la durée maximale du travail sont permises dans certaines circonstances au Yukon. Lorsque le travail dans un établissement industriel est saisonnier ou intermittent, le Commissaire, compte tenu de la nature de l'établissement, des conditions de travail et du bien-être des travailleurs, peut émettre une ordonnance autorisant le travail au-delà de la durée normale.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, on peut effectuer des heures au-delà de la durée maximale du travail (dix heures et 54 heures ou 216 heures, selon le cas) moyennant un permis émis par l'agent des normes du travail, lorsque le demandeur lui a fourni des preuves suffisantes qu'il existe des circonstances exceptionnelles justifiant les heures supplémentaires.

Les dispositions de la loi du Yukon concernant la durée du travail ne s'appliquent pas aux membres de la famille de l'employeur, aux prospecteurs, aux commis-voyageurs et aux employés qui occupent des postes de surveillance et de gestion. Les étudiants et les membres des professions libérales, les guides de brousse ou les pourvoyeurs en chasse et pêche, les gardiens et concierges, les travailleurs agricoles, les domestiques et les personnes qui reçoivent un supplément aux revenus en vertu de l'article 38.1 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage sont également exclus.

Les personnes qui sont employées à titre de guide de chasse ou de pêche, les employés domestiques, les étudiants et membres de certaines professions et les gestionnaires ne sont pas assujettis aux dispositions de la loi des Territoires du Nord-Ouest concernant la durée du travail.

On trouvera dans le tableau 10 un résumé des normes fixées en vertu des loi sur la durée du travail.

Autres lois limitant la durée du travail

À part les lois d'application générale régissant la durée du travail, il existe d'autres lois qui réglementent la durée du travail dans certaines industries.

Des annexes rattachées aux lois sur les normes industrielles dans sept provinces, de même que des décrets rendus en application de la Loi des décrets de convention collective et de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction du Québec, réglementent la durée du travail dans l'industrie de la construction et dans d'autres industries. Les annexes et les décrets s'appliquent à des zones ou industries désignées; un certain nombre s'applique à l'ensemble de la province.

L'Ontario a adopté une loi établissant le nombre maximum des heures de travail pour certains travaux faits dans le cadre d'un contrat passé avec le gouvernement provincial.

En règle générale, la durée hebdomadaire normale du travail applicable dans l'industrie de la construction varie entre 40 heures et 48 heures, la semaine normale de travail étant généralement de 40 heures dans les grands centres urbains. Au Québec on a fixé une semaine de 40 heures pour les travailleurs spécialisés, une semaine de 42 heures ½ pour les manoeuvres et une semaine de 50 heures pour les ouvriers travaillant à la construction des routes et aux travaux d'excavation.

En Ontario et au Québec, des annexes et des décrets réglementent la semaine normale de travail dans l'industrie du vêtement, la fixant dans certains cas à 36 heures ou 37 heures ½. Dans la plupart des secteurs de cette industrie, la durée de la semaine normale de travail a été réduite à 35 heures.

Au Manitoba, la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction fixe le nombre maximum des heures qui peuvent être effectuées au tarif régulier; cette loi s'applique aux travaux de construction, tant privés que publics. À l'heure actuelle, la journée de huit heures et la semaine de 40 heures pour la plupart des catégories de travailleurs de la construction sont en vigueur dans la région métropolitaine de Winnipeg, à Brendon, Portage LaPrairie et dans le nord du Manitoba. Ailleurs dans la province, c'est la semaine de 44 heures qui est en vigueur. Dans la construction lourde, le nombre maximum des heures de travail rémunérées au taux régulier est de 52 heures, sauf dans la région métropolitaine de Winnipeg où du 1er novembre au 30 avril de chaque année, la semaine de 48 heures est en vigueur.

Dans toutes les provinces, sauf le Manitoba, l'Ontario et la Saskatchewan, il y a aussi une réglementation indirecte de la durée du travail du fait de l'existence, dans les ordonnances sur le salaire minimum, de dispositions exigeant que le tarif des heures supplémentaires soit appliqué aux heures effectuées en sus d'un nombre donné d'heures de travail.

Pauses-repas et pauses-cafés

La Colombie-Britannique, l'Ontario, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon prévoient qu'un employé a droit à une pause-repas d'une durée d'au moins une demi-heure après chaque période de cinq heures consécutives de travail. Le Manitoba accorde aux employés une pause-repas d'une heure après chaque période de cinq heures consécutives. Cependant, la Commission du travail du Manitoba peut autoriser qu'une période plus courte soit accordée. De plus, si les parties à une convention collective y consentent, la durée de la pause-repas peut être écourtée. À Terre-Neuve, les travailleurs du secteur de la vente en gros ou au détail disposent d'une pause-repas d'une heure après chaque cinq heures consécutives de travail, alors que les autres ne disposent que d'une demi-heure. En Saskatchewan, seuls les employés dont le salaire ne dépasse pas 25% de plus que le taux du salaire minimum ont droit à la pause repas.

Elle est d'une durée d'une heure, sauf lorsque l'employeur fournit des repas aux employés qui ne leur coûte qu'un tiers du taux du salaire minimum ou moins. Dans ce cas, la durée de la pause-repas est d'une demi-heure seulement.

Par ailleurs, l'Ontario, le Québec et la Saskatchewan prévoient que, lorsque l'employeur accorde des pauses-cafés, le temps qui y est passé est réputé être du temps de travail aux fins du calcul de la rémunération.

Travail des enfants

La législation sur le travail des enfants assigne ordinairement un terme à la durée du travail quotidien ou hebdomadaire et fixe les heures acceptables de travail. Pour de plus amples détails, consulter le chapitre traitant de l'emploi des jeunes travailleurs.

10. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES*

Fédéral - Code canadien du travail et règlement

Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine
	Maximum: 48 heures par semaine
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi
Exclusions:	Gestionnaires, surintendants, certains employés professionnels
Calcul de la moyenne:	En avisant le ministère du Travail, un employeur peut choisir de faire le calcul de la moyenne des heures sur une période de 2 à 13 semaines. Une période de plus de 13 semaines, pouvant aller jusqu'à une année, nécessite l'approbation du ministre du Travail. Tout employeur qui a adopté un régime de calcul de la moyenne est tenu d'afficher des renseignements bien précis à ce sujet dans des endroits bien en vue dans son établissement.

Alberta - Employment Standards Act and Regulations
(Loi sur les normes d'emploi et Règlements)

Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 44 heures par semaine
	Exclusions: gestionnaires et employés remplissant des fonctions confidentielles, surveillants, travailleurs agricoles, policiers municipaux, certains vendeurs, comptables agréés, avocats, travailleurs domestiques
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 44 dans une semaine, salaire normal à taux et demi ou congé payé compensatoire au-delà de 44 heures par semaine

*Les législateurs établissent fréquemment des normes précises pour certaines industries, telles que l'abattage du bois, l'exploitation minière, l'industrie du vêtement, etc. Ces normes sont établies dans des règlements, des ordonnances, etc.

Alberta (suite)	Exceptions: traiteurs de l'extérieur, exploration géophysique, levés topographiques, abattage du bois et industrie du bois, employés d'un district municipal affectés à la construction ou à l'entretien des routes ou à l'enlèvement de la neige, services relatifs aux puits de pétrole: 10 heures par jour ou 191 heures par mois Chauffeurs d'ambulances et de taxis: 10 heures par jour ou 60 heures par semaine Employés de districts d'irrigation autres que les employés de bureau: 9 heures par jour ou 54 heures par semaine Employés affectés à la culture et à l'apprêt des arbres, arbustes et plantes: 9 heures par jour ou 48 heures par semaine Chauffeurs de camions commerciaux et d'autobus: 10 heures par jour ou 50 heures par semaine Construction de routes et de chemins de fer et destruction de broussailles: 10 heures par jour ou 44 heures par semaine
Ententes de surtemps:	Des ententes peuvent être conclues entre l'employeur et ses employés concernant les heures supplémentaires, stipulant que du temps compensatoire peut être accordé au lieu de la prime de surtemps.
Colombie-Britannique - Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	
Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine Exclusions: En Colombie-Britannique, la loi prévoit une trentaine d'exclusions de l'application soit de la Loi entière, soit des dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires. Consulter le Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi

Colombie-Britannique (suite)

Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée ou 40 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi Après 11 heures dans une journée ou 48 heures dans une semaine, salaire normal à taux double
Variation des heures de travail:	Le directeur peut autoriser une dérogation aux dispositions sur la prime de surtemps lorsque: a) l'employeur désire faire le calcul de la moyenne des heures effectuées sur une période de plus d'une semaine; b) moins de 5 jours sont travaillés chaque semaine; ou c) le calcul des heures supplémentaires est régi par les termes d'une entente entre l'employeur et ses employés ou leurs représentants.

Manitoba - Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)

Heures de travail:	Normales 8 heures par jour et maximums: 40 heures par semaine Exclusions: professionnels, travailleurs agricoles, travailleurs domestiques, employés dans une maison privée pour un maximum de 24 heures par semaine, pêcheurs, personnes bénévoles travaillant au sein de certaines organisations, commis-voyageurs, entrepreneurs indépendants, personnes employées dans une maison privée comme gardien(ne) d'enfants ou pour donner des soins à une personne âgée, handicapée ou malade, membre de la famille, étudiants en cours de formation professionnelle, salariés travaillant dans une entreprise où seuls les membres de la famille de l'employeur travaillent, personnes travaillant dans le cadre d'un programme de réadaptation ou de thérapie, certains fonctionnaires, travailleurs de l'industrie de la construction
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi. Exclusions: mêmes que ci-haut

Manitoba (suite)

Variation des heures de travail:	Il est possible pour la Commission du travail du Manitoba d'autoriser une dérogation aux dispositions sur les heures de travail pour permettre l'établissement de semaines comprimées ou pour faciliter l'organisation ou la rotation des quarts de travail. La commission peut également approuver tout horaire fixant des heures quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles maximales pour tout groupe ou toute catégorie d'employés.

Île-du-Prince-Édouard - Minimum Wage Order 1/85 (Ordonnance sur le salaire minimum 1/85)

Heures de travail:	Normales: 48 heures par semaine Exclusions des dispositions relatives aux heures normales et aux heures supplémentaires: apprentis inscrits, travailleurs agricoles qui ne sont pas engagés par une entreprise commerciale, personnes employées dans des maisons privées dans le seul but de voir à la protection et aux soins des enfants, employés des organisations à but non lucratif qui sont tenus d'habiter un logement situé dans une installation exploitée par l'employeur
Heures supplémentaires:	Après 48 heures dans une semaine, taux minimum fixe représentant le salaire minimum à taux et demi Exclusions: chauffeurs d'ambulance à l'exception des 12 premières heures dans une semaine en plus des exclusions mentionnées plus haut

Nouvelle-Écosse - Labour Standards Code (Code des normes du travail) et General Minimum Wage Order (Ordonnance générale sur le salaire minimum)

Heures de travail:	Normales: 48 heures par semaine Remarque: La durée journalière du travail peut varier pourvu que la durée hebdomadaire ne dépasse pas la norme établie par la Commission (48 heures)

Nouvelle-Écosse (suite)	Exclusions: Cadres, gérants et employés occupant des fonctions de nature confidentielle, travailleurs agricoles, domestiques, certains apprentis, professionnels ou étudiants en formation professionnelle, vendeurs d'immeubles, d'automobiles et d'assurances, employés sur les bateaux de pêche, enseignants, etc.*
Heures supplémentaires:	Après 48 heures dans une semaine - salaire minimum à taux et demi Exclusions: Les même que ci-dessus, plus chauffeurs d'ambulances et préposés, concierges ou gardiens d'immeubles où ils demeurent, employés de stations-service, si la station où ils travaillent est tenue d'opérer plus de 48 heures dans une semaine. Exception: Un employé de l'industrie du transport qui doit s'absenter de chez lui la nuit ne reçoit la prime de surtemps qu'après 96 heures au cours de 2 semaines consécutives.
Variation des heures de travail:	Lorsque, selon la loi, la coutume ou une entente, les heures de travail d'une ou plusieurs journées dans une semaine sont inférieures à la norme prescrite par la Commission du salaire minimum, cette norme peut être dépassée lors des autres jours ouvrables de cette semaine, s'il y a entente entre l'employeur et ses employés ou leurs représentants.
Ontario - Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	
Heures de travail:	Maximums: 8 heures par jour 48 heures par semaine Exclusions: employés occupant des postes de surveillance et de direction, certains professionnels, travailleurs agricoles, domestiques, travailleurs de la construction,

* En Nouvelle-Écosse, plusieurs autres catégories d'employés sont exclues des dispositions sur la durée du travail et les heures supplémentaires. Voir le Code et ses règlements pour une liste détaillée des exclusions.

Ontario (suite)	
	guides de chasse et de pêche, concierges et gardiens, enseignants, directeurs de funérailles et embaumeurs, travailleurs à domicile, pompiers, etc.1
Heures supplémentaires:	Après 44 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi
	Exceptions: Construction de routes: rues, voirie, terrains de stationnement - après 55 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Construction de routes: ponts, tunnels, murs de soutènement - après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Camionnage local: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Transport routier: après 60 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	L'hôtellerie, centres de villégiature, restaurants, tavernes: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	L'industrie de transformation de fruits et légumes: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Construction d'égouts et de conduites d'eau: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Exclusions: En général, les mêmes que ci-haut[1]
Variation des heures de travail:	Le directeur peut autoriser une dérogation aux dispositions sur les heures de travail afin de permettre l'établissement de semaines de travail comprimées.

[1]Un très grand nombre de personnes sont exclues de l'application de la loi dans son ensemble ou des dispositions concernant la durée du travail et les heures supplémentaires. Voir le Règlement sur les normes d'emploi pour une liste détaillée des exclusions.

Québec - Loi sur les normes du travail et Règlement.

Heures de travail:	Normales: 44 heures par semaine Exceptions: Domestique qui réside chez l'employeur: semaine normale de 53 heures Salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la région de la Baie James: semaine normale de 55 heures Salariés occupés dans une exploitation forestière ou une scierie: semaine normale de 47 heures Gardiens, autre que ceux au service d'une entreprise de gardiennage: 60 heures Exclusions: Le conjoint de l'employeur, ses ascendants et ses descendants ainsi que ceux de l'employeur; un étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire; un cadre d'une entreprise; un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail son incontrôlables; un salarié affecté à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et des légumes pendant la période des récoltes; un salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson; un travailleur agricole; un salarié dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives; un travailleur de la construction; certains travailleurs à contrat; un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation.
Heures supplémentaires:	Après la semaine normale -- salaire normal à taux et demi (majoration de 50% du salaire horaire habituel)
Étalement des heures de travail:	Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de manière à ce que la moyenne des heures soit équivalente à la norme prescrite. L'autorisation de la Commission n'est pas requise si l'étalement des heures de travail est prévu par une convention collective ou par un décret.

Saskatchewan - Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)

Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine Maximums: 44 heures par semaine Exclusions des dispositions relatives aux heures normales et aux heures supplémentaires de travail: employés qui travaillent dans le nord de la province, personnel de gestion, travailleurs agricoles, certains professionnels, commis-voyageurs, employés de l'industrie du bois d'oeuvre et de construction de routes, fonctionnaires employés en tant qu'employés itinérants, certains vendeurs-livreurs occupés dans le commerce en gros, enseignants, personnes handicapées employées dans un atelier protégé ou un centre de travail adapté et les travailleurs domestiques
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi Exceptions: Certains employés des quotidiens - 80 heures sur une période de 2 semaines; pour les conducteurs de camions-citernes, la moyenne s'établit sur une période d'un an
Calcul de la moyenne:	Le directeur peut autoriser l'employeur à faire le calcul de la moyenne des heures de travail sur une période quelconque, pour toute catégorie de travailleurs. La moyenne des heures effectuées par un employé ne doit pas dépasser huit heures par jour ou 40 heures par semaine au cours de la période choisie. Aucune autorisation n'est requise si l'employeur obtient le consentement écrit du syndicat qui représente les employés concernés et l'entente entre eux se limite à stipuler que la moyenne des heures effectuées doit être équivalente à la norme, sans quoi la prime de surtemps doit être versée.

Saskatchewan (suite)	
Variation des heures de travail:	Le directeur peut autoriser une dérogation à la norme afin de permettre l'établissement de semaines de travail comprimées. Aucune autorisation n'est requise si l'employeur obtient le consentement du syndicat qui représente les employés et l'entente entre eux se limite à stipuler que les semaines de travail seront comprimées de façon à ce qu'au plus 10 heures par jour ou 40 heures par semaine soient effectuées, sans quoi la prime de surtemps doit être versée.
Terre-Neuve - Labour Standards Act and Regulations, 1985 (Loi sur les normes du travail et Règlements de 1985 sur les normes du travail)	
Heures de travail:	a) Employés de magasin Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine Maximums: 16 heures par jour b) Autres employés Normales: 44 heures par semaine Maximums: 16 heures par jour Exclusions: professionnels et étudiants en formation professionnelle
Heures supplémentaires:	Employés de magasin: après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - taux fixe minimum représentant le salaire minimum à taux et demi Autres employés: après 44 heures dans une semaine - salaire minimum à taux et demi Exclusions: domestiques, travailleurs agricoles autres que ceux occupés dans la production des fruits et légumes dans des exploitations de serres ou de pépinières, employés affectés à l'élevage d'animaux.

Territoires du Nord-Ouest - Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	
Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 44 heures par semaine Maximums: 10 heures par jour 54 heures par semaine Exceptions: exploration et mise en valeur des mines et des puits de pétrole, transport dans des régions isolées et camps de tourisme; 176 heures étalées sur 4 semaines consécutives; durée maximale pour une telle période: 216 heures Exclusions: domestiques, trappeurs, personnes travaillant à la pêche commerciale, certains professionnels et les gestionnaires
Heures supplémentaires:	Après le nombre normal d'heures de travail - salaire normal à taux et demi Exclusions: mêmes que ci-haut
Calcul de la moyenne:	Lorsque la nature de l'entreprise justifie une distribution irrégulière des heures de travail, l'Agent des normes du travail peut autoriser, par écrit, une dérogation aux dispositions sur les heures de travail afin de permettre à l'employeur de calculer la moyenne des heures sur une ou plusieurs semaines.
Territoire du Yukon - Employment Standards Act and Regulation (Loi et règlement sur les normes d'emploi)	
Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine Maximums: 10 heures par jour 60 heures par semaine 260 heures par mois Exclusions: membres de la famille de l'employeur, prospecteurs, voyageurs de commerce, employés occupant des postes de surveillance et de direction, membres et étudiants de certaines professions, guides de brousse ou pourvoyeurs en chasse et pêche, gardiens et concierges, travailleurs agricoles, personnes qui reçoivent un supplément aux revenus en vertu de l'article 38.1 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage

Territoire du Yukon (suite)

Heures supplémentaires:	Après le nombre normal d'heures de travail - salaire normal à taux et demi Les travailleurs des mines ne doivent pas travailler au-delà du nombre normal d'heures de travail Exclusions: les mêmes que pour les heures de travail
Calcul de la moyenne:	Lorsque la nature de l'entreprise justifie une disposition irrégulière des heures de travail, ou lorsque l'employeur et le syndicat qui représente les employés s'entendent ainsi, le directeur peut autoriser, par écrit, une dérogation aux dispositions sur les heures de travail afin de permettre le calcul de la moyenne des heures sur deux semaines ou plus, selon l'autorisation accordée.
Variation des heures de travail:	Lorsque l'employeur et le syndicat, ou la majorité des employés, s'il n'y a pas de syndicat, s'entendent par écrit, les employés peuvent adopter une semaine de travail comprimée de 10 heures par jour pendant quatre jours, ou de 12 heures par jour pendant trois jours, sans que l'employeur soit tenu de payer la prime de surtemps.

JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

L'article 31 du Code canadien du travail stipule que le travailleur doit bénéficier d'au moins un jour complet de repos par semaine, le dimanche si possible.

Les règlements d'application prévoient deux dérogations à cette disposition d'ordre général. En cas de calcul de la durée moyenne du travail pour une période donnée, il n'est pas obligatoire d'accorder un jour de repos hebdomadaire. Aussi, lorsque le ministre du Travail accorde l'autorisation de fournir plus de 48 heures de travail par semaine, il peut indiquer sur le permis qu'il n'est pas obligatoire de prévoir un jour de repos par semaine, comme l'exige le Code, et prescrire d'autres périodes de repos en remplacement.

Neuf provinces, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan, Terre-Neuve et les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon, prévoient un jour de repos hebdomadaire, mais les dispositions à ce sujet varient quant à leur champ d'application. Ces dispositions s'appliquent à la plupart des employés qui relèvent de la compétence de chacun des gouvernements.

En vertu de la Loi de l'Alberta sur les normes d'emploi, un employeur est tenu d'accorder à tous ses salariés, à l'exception des travailleurs agricoles et des domestiques, des fonctionnaires provinciaux et des policiers municipaux, une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives par semaine, de 48 heures consécutives pour une période de 14 jours consécutifs, de 72 heures consécutives pour une période de 21 jours consécutifs, ou de 96 heures consécutives pour une période de 28 jours consécutifs. Dans le cas d'un travail par poste, un employé doit recevoir un avis écrit d'au moins 24 heures lorsqu'il est requis de changer de poste, et l'employeur doit lui allouer huit heures de repos entre les deux postes. Des règlements adoptés en vertu de la Loi précitée contiennent des dispositions particulières concernant les jours de repos accumulés par les employés de certains secteurs de l'industrie tels que la construction de routes et de chemins de fer, l'exploitation géophysique, l'arpentage, le débroussaillement, le forage et l'entretien des puits de pétrole et la construction de pipelines, ainsi que les employés des municipalités rurales effectuant des travaux de voirie, les cuisiniers, les gardiens de nuit, etc., dans les camps de bûcherons.

La Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique prévoit une période de repos hebdomadaire de 32 heures. Tout employeur qui requiert les services d'un salarié durant cette période de repos doit lui verser une somme équivalente au double de son salaire régulier pour chaque heure de travail effectuée.

Certaines catégories de travailleurs sont exclues, par règlement, de ces dispositions. Il s'agit notamment des travailleurs agricoles, des salariés employés aux productions horticoles, des domestiques, des conducteurs d'autobus, de camions et de motocyclettes; il s'agit également des personnes employées dans une cuisine, salle à manger, salle de divertissement ou baraquement érigés uniquement à l'intention des employés d'une entreprise située dans une région rurale. Enfin, les conducteurs d'ambulances sont également exclus[1].

Le directeur des normes d'emploi peut également donner son accord à d'autres arrangements lorsque l'employeur et les employés en font la demande.

La Loi du Manitoba sur les normes d'emploi prévoit une période de repos d'au moins 24 heures, si possible le dimanche, pour la plupart des employés. Sont exemptés de l'application de la loi les travailleurs agricoles, les entrepreneurs indépendants, les personnes employées dans le domaine de l'agriculture, de la pêche, de l'élevage des animaux à fourrure, des exploitations laitières ou de la culture des produits horticoles ou maraîchers destinés à la vente, les domestiques employés dans une maison privée pour moins de 24 heures par semaine ainsi que certains travailleurs bénévoles particuliers, les personnes qui suivent des programmes de réadaptation ou de thérapie et qui ont obtenu un emploi, les stagiaires, les professionnels, les gardiens, les concierges et les chauffeurs de chaudières habitant l'immeuble où ils sont employés, les gérants et les surveillants, les ouvriers préposés aux réparations d'urgence et les personnes qui, dans le cadre de leur travail ordinaire, consacrent au maximum trois heures d'une journée hebdomadaire de repos exclusivement à l'entretien de chevaux. Le ministre du Travail a le pouvoir d'exempter une entreprise donnée de l'application des dispositions relatives au repos hebdomadaire, pour une période fixe ou indéfinie. Lorsqu'un établissement est exempté, chaque travailleur doit bénéficier d'un congé additionnel sans rémunération pour chaque jour de repos hebdomadaire auquel il aurait normalement eu droit n'eût été du permis d'exemption. Les congés peuvent être accumulés.

La Loi du Nouveau-Brunswick sur les normes d'emploi exige que les employeurs accordent à leurs employés, le dimanche si possible, un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Les seuls travailleurs non visés sont les travailleurs dont les services sont requis en cas d'urgence et les travailleurs à temps partiel qui, habituellement, ne fournissent pas plus de cinq heures de travail dans une journée. Certains groupes de travailleurs peuvent être désignés par le lieutenant-gouverneur en conseil comme ne tombant pas sous le coup de la loi.

---

[1] Pour une liste détaillée des exclusions, voir le Règlement 37/81, Gazette du 10 février 1981, p. 87-95.

D'après le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse, les employés dans les entreprises industrielles (c'est-à-dire, l'exploitation minière, l'industrie manufacturière et la construction) ont droit à un repos d'au moins 24 heures consécutives par période de sept jours; autant que possible la période de repos doit être accordée le dimanche et à tout le personnel de l'entreprise en même temps. On peut déroger à cette disposition dans le cas d'industries à production continue.

En Ontario, la Loi sur la journée de repos hebdomadaire prévoit 24 heures consécutives de repos à l'intérieur d'une période de sept jours pour les employés d'hôtels, de restaurants et de cafés qui travaillent dans une ville qui possède une population de 10 000 personnes et plus. La loi exclut cependant les surveillants, les concierges et les contremaîtres ou chefs de travaux de même que toute personne employée moins de cinq heures par jour.

Un règlement émis en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, stipule que les travailleurs domestiques (cuisiniers, aides ménagères et gouvernantes) ont droit à une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 36 heures consécutives sans diminution de salaire. Le domestique qui exécute un travail durant cette période de temps libre doit recevoir un congé compensatoire d'une même durée, ou une rémunération qui n'est pas inférieure à 3 $ l'heure. Ce règlement ne s'applique pas cependant aux gardiennes d'enfants ni aux dames de compagnie.

Au Québec, la Loi sur les normes du travail prévoit une période de repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives. Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante. Un employeur peut, avec la permission de la Commission des normes du travail, échelonner les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire à condition de respecter une moyenne équivalente à la normale.

Cette loi s'applique à tout salarié quelque soit l'endroit où il exécute son travail ainsi qu'à certains organismes du gouvernement. Elle ne s'applique toutefois pas à un salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur avec le concours habituel d'au plus trois salariés, à un salarié qui garde un malade, un enfant, une personne âgée ou handicapée à condition que l'employeur ne poursuive pas de fin lucrative, à un salarié régi par la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, à un étudiant qui travaille durant l'année scolaire à un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation de même qu'à un salarié partie à un contrat si le gouvernement détermine par règlement en vertu d'une autre Loi, la rémunération de ce salarié.

La Loi de la Saskatchewan sur les normes du travail prescrit un repos hebdomadaire d'un jour pour les employés qui travaillent habituellement plus de 20 heures dans une semaine. Les employeurs de dix employés ou plus dans un seul établissement doivent, dans la plupart des cas, accorder un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, l'un d'eux préférablement le dimanche, si ces employés travaillent au moins 20 heures par semaine.

Le commerce au détail est exclu de l'application de cette disposition sauf lorsque l'établissement est assujetti à un arrêté municipal exigeant sa fermeture pendant toute ou une partie d'une journée de la semaine autre que le samedi, le dimanche ou le lundi, ou lorsque l'employeur est dispensé de l'application des dispositions sur la durée du travail en vertu de sa coutume établie d'accorder la semaine de travail en quatre jours à raison de dix heures par jour ou en vertu d'un permis autorisant de faire en sorte que la durée moyenne du travail de plusieurs semaines corresponde à la durée normale du travail hebdomadaire. Le directeur est habilité à accorder des exemptions s'il estime qu'une telle disposition nuirait à un employeur, groupe d'employeurs ou à ses employés. Elle ne vise pas, cependant, les travailleurs occupés à l'agriculture, l'élevage ou la culture maraîchère, les domestiques, les pompiers, le personnel de direction, les enseignants et les personnes handicapées employées dans un centre de travail adapté.

En vertu de la Loi de Terre-Neuve sur les normes du travail, l'employeur est tenu d'accorder à ses employés un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, le dimanche si possible. Cette clause ne s'applique pas aux employés exécutant un travail d'urgence, ni à ceux qui remplissent uniquement de hautes fonctions administratives, aux membres d'équipage d'un traversier de même qu'à un employé sujet à une convention collective selon les dispositions de la Loi de 1977 sur les relations de travail et la Loi de 1971 sur les relations de travail dans l'industrie de la pêche.

Tout employeur ou toute catégorie d'employeurs peut bénéficier d'une exemption par règlement, sous réserve des conditions qui peuvent être prescrites. Sont présentement exclus les employeurs qui exploitent leurs entreprises dans des régions éloignées et dont les employés ont donné avis par écrit qu'ils ne désiraient pas de période de repos.

La Loi sur les normes du travail des Territoires du Nord-Ouest stipule que tout salarié doit bénéficier d'au moins un jour de repos par semaine, si possible le dimanche, sauf dans les cas où une exception est prévue par règlement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux domestiques travaillant dans une maison privée, aux trappeurs et aux personnes qui s'adonnent à la pêche commerciale, aux étudiants de certaines professions, aux surveillants et à toute personne qui occupe des fonctions de gestion.

Au Yukon, tout employé bénéficie de deux jours de congé par semaine; dans la mesure du possible, une de ces journées doit être le dimanche. Ne sont pas sujets à ces dispositions: les membres de la famille de l'employeur, les prospecteurs, les voyageurs de commerce, les personnes qui occupent des fonctions de gestion, les étudiants de certaines professions et toute autre catégorie de personnes désignée par règlement.

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

La Division III de la Partie III du Code canadien du travail prévoit un congé annuel payé d'au moins deux semaines pour chaque année de service et de trois semaines après six ans de service. La gratification de vacances est de 4 p. 100 du salaire de l'année qui ouvre droit à ce congé et de 6 p. 100 du salaire annuel après six ans de service.

Aux termes de la loi fédérale, l'année de travail doit être passée entièrement au service d'un même employeur et peut être soit une période de 12 mois à compter du jour où l'employé est entré au service de son employeur ou de tout anniversaire de cette date, soit encore une année civile, ou toute autre année approuvée par le ministre du Travail.

Toutes les compétences canadiennes possèdent une législation sur le congé annuel; il s'agit notamment de la Partie 3, Division 4 de la Loi sur les normes d'emploi de l'Alberta, de la Partie 4 de la Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique, de la Partie 3 de la Loi sur le travail de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Loi sur les congés annuels payés au Manitoba, des articles 24 à 28 de la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick, des articles 30 à 34 du Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse, de la Partie VIII de la Loi sur les normes d'emploi et de son règlement d'application en Ontario, du Chapitre IV, Division IV de la Loi sur les normes du travail du Québec, de la Partie V de la Loi sur les normes du travail et de son règlement d'application en Saskatchewan, de la Partie 1 de la Loi sur les normes du travail de Terre-Neuve, de la Loi sur les normes du travail des Territoires du Nord-Ouest et de la Loi sur normes d'emploi du Yukon.

Exclusions

Le Code canadien du travail s'applique à toute personne qui travaille dans une entreprise qui relève de l'autorité du gouvernement fédéral.

Les lois provinciales ainsi que celles des Territoires s'appliquent aux travailleurs dont l'emploi relève de l'autorité des provinces et des Territoires, sauf ceux des catégories ci-après.

L'Alberta exclut certaines catégories de vendeurs, les travailleurs agricoles, les domestiques employés dans une maison privée, les policiers municipaux et les fonctionnaires provinciaux. Une ordonnance particulière à l'industrie de la construction exclut également les travailleurs de la construction, mais non les employés de bureau.

En Colombie-Britannique, les catégories suivantes de travailleurs sont exclues: certains professionnels, les étudiants qui ont un emploi dans leur école ou qui sont inscrits à un cours portant sur l'expérience du travail ou impliquant l'étude des métiers et du travail en général dans une école secondaire sous la surveillance de la direction de l'école, les étudiants qui font partie d'un programme de formation professionnelle

sous la direction d'un moniteur employé par le ministère de l'Éducation, les gardiennes d'enfants et les personnes qui reçoivent une aide salariale par leur participation à un programme favorisant l'emploi.

L'Île-du-Prince-Édouard exclut les travailleurs agricoles qui ne sont pas employés par une entreprise commerciale, les personnes qui travaillent 24 heures au moins par semaine et les vendeurs payés à commission.

Au Manitoba, les travailleurs du secteur de l'agriculture, de l'élevage, et de la culture maraîchère de même que les domestiques dans les maisons privées qui ne travaillent pas plus de 24 heures dans une semaine sont exclus de l'application de la loi.

Au Nouveau-Brunswick, les enseignants et les professionnels de certaines catégories ne sont pas couverts par les dispositions sur le congé annuel payé. A Terre-Neuve, les membres et les étudiants de certaines professions sont exclus.

En Nouvelle-Écosse, les personnes suivantes sont également exclues de ces dispositions: les domestiques, les professionnels, les étudiants de certaines professions, les travailleurs agricoles, les personnes employées sur les bateaux de pêche, certaines catégories de vendeurs ainsi que les enseignants.

En Ontario, les professionnels, les étudiants de certaines professions de mêmes que les enseignants ne sont pas sujets aux dispositions de la Loi concernant le congé annuel. Il en est de même pour les personnes employées dans l'industrie de la pêche commerciale, certains vendeurs (autorisés, à commission, etc.), et pour les travailleurs agricoles (à l'exception de ceux employés à la récolte des fruits, des légumes et du tabac qui bénéficient d'un congé annuel payé ou d'une gratification de vacances lorsqu'ils ont complété 13 semaines de travail) ainsi que certaines personnes en cours de formation. D'autres catégories de personnes exclues de ces dispositions sont les étudiants qui participent à un programme d'expérience de travail autorisé par la commission scolaire où ils sont inscrits, les personnes qui exécutent un travail en vertu d'un programme autorisé par un collège communautaire ou une université, les prisonniers qui participent à un projet de travail ou un programme de réhabilitation et les délinquants qui exécutent un travail en vertu d'une sentence ou d'une ordonnance émise par un tribunal.

Au Québec, ces dispositions ne s'appliquent pas à la famille immédiate de l'employeur, à un étudiant qui travaille pour un organisme à but non lucratif, à certaines catégories de vendeurs, à un agent d'assurance rémunéré à commission, à un employé surnuméraire pendant la période des récoltes, à un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par la loi, certains travailleurs agricoles, les salariés dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, une personne malade, handicapée ou âgée si l'employeur ne poursuit pas de fin lucrative, les travailleurs de la construction, certains entrepreneurs et les étudiants participant à certains programmes d'initiation au travail.

En Saskatchewan, les employés qui travaillent dans une ferme d'élevage ou à la culture maraîchère, les enseignants et certains employés de la couronne sont exclus du champ d'application de la loi mais cette dernière s'applique à certains secteurs de l'agriculture tels les couvoirs, les serres, les pépinières et les entreprises de débroussaillement. Lorsqu'une entreprise emploie seulement les membres de la famille de l'employeur, ces personnes sont également exclues.

La Loi sur les normes du travail des Territoires du Nord- Ouest ne couvre pas les travailleurs domestiques, les trappeurs, les personnes employées dans l'industrie de la pêche commerciale, les membres et les étudiants de certaines professions et les gens qui exercent des fonctions de gestion. Au Yukon, il n'y a que la famille de l'employeur, les gardiennes d'enfants et les personnes recevant un supplément en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage qui soient exclues.

Gratification de vacances

Tel qu'il est indiqué au tableau, au Manitoba, la période de congé doit être rémunérée au salaire normal. Salaire normal veut dire rémunération que l'employé aurait reçue au cours de la période de congé pour ses heures normales de travail.

Dans la plupart des administrations, les gratifications de vacances représentent un pourcentage des gains de l'employé pendant la période donnant droit à un congé annuel. Les lois varient quant à ce qui est considéré comme gains.

Le montant de la gratification est fixé, dans la plupart des provinces, à 4 p. 100 des gains annuels excepté en Saskatchewan où il est fixé à 3/52 des gains annuels après 1 an de service et à 4/52 après dix ans de service. En Alberta, les salariés payés au mois ont droit à leur salaire normal pour le mois divisé par 4 1/3 pour chaque semaine de congé. En Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest, la somme est haussée de 6 p. 100 des gains annuels après cinq ans de service, au Manitoba après quatre ans de service, au fédéral après six ans de service et au Québec après dix ans de service.

Droit au congé annuel

Dans toutes les administrations, à l'exception de la Saskatchewan, un salarié a droit à deux semaines de congé annuel après une année complète de service. En Colombie-Britannique, un salarié a droit à deux semaines de vacances après chaque année de service et, à une semaine supplémentaire après avoir complété cinq ans de service chez le même employeur. En Saskatchewan la loi accorde trois semaines après une année, et quatre semaines après dix ans.

Une personne qui travaille au Manitoba a droit à deux semaines de vacances après une année, et trois semaines pour chaque année de service suivant la 4^{e} année. Il n'est pas nécessaire que ces quatre années soient continues, mais l'employé doit compléter 50 p. 100 de ses heures normales

de travail pour chacune de ces années au cours des dix ans qui précèdent. De plus, pour bénéficier de la troisième semaine de vacances, l'employé doit compléter 95 p. 100 de ses heures normales de travail au cours de la cinquième année.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un employé a droit à trois semaines de congé annuel après cinq ans de service qu'il ait cinq années de service continu ou qu'il ait accumulé cinq années de service lors des dix dernières années. Au Québec, un employé qui a à son crédit dix années de service ininterrompu auprès du même employeur a droit à trois semaines de vacances.

La plupart des lois précisent le temps de travail qui constitue l'année de service. En Colombie-Britannique, le directeur des normes d'emploi peut permettre à un employeur d'utiliser une date de référence aux fins de déterminer le droit de ses employés au congé annuel, et lorsqu'un employé n'a pas complété une année de service durant la période de référence, l'employeur doit lui accorder un congé annuel qui est calculé proportionnellement. Au Nouveau-Brunswick, "l'année de référence" désigne la période entre le 1er juillet et le 30 juin suivant. Le salarié a droit à un jour de congé pour tout mois durant lequel il a travaillé au moins 19 jours ou à deux semaines, soit la période la plus courte.

Au Manitoba un travailleur est réputé avoir complété une année de service lorsqu'il a travaillé pendant au moins 95 p. 100 de ses heures normales de travail au cours d'une période continue de 12 mois. À l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et à Terre- Neuve, un salarié doit avoir complété 90 p. 100 ou plus des heures données. Cependant, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse, il ne s'agit pas comme au Manitoba et à Terre-Neuve de tenir compte des heures normales de travail d'un individu, mais plutôt de celles d'une entreprise.

Au Québec, l'année de référence est une période de 12 mois consécutifs. L'année de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf disposition contraire dans une convention collective ou un décret.

En vertu de la législation de la Saskatchewan, une année accumulée de travail signifie toute année de travail formée de périodes consécutives qui ne sont pas séparées par plus de 182 jours. Dans les Territoires, une année d'emploi est définie comme le travail continu d'un employé pour un employeur pour une période de 12 mois commençant à la date du début de l'emploi ou à tout anniversaire de cette date.

L'employé ayant travaillé pendant une période inférieure à la durée du travail prescrite et qui continue de travailler pour le compte du même employeur a droit à un congé annuel payé proportionnel en Alberta et au Nouveau-Brunswick. En Colombie-Britannique, au Manitoba, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, l'employé n'a droit qu'à une gratification de vacances. La gratification doit, dans ce cas, être versée au

plus tard à la première période de paie régulière après l'année de référence à l'Île-du-Prince-Édouard. Au Manitoba, elle doit être versée à la date d'anniversaire du début de l'emploi; à Terre-Neuve, au cours des deux semaines qui suivent la date d'anniversaire et dans les autres provinces, au cours du mois qui suit l'anniversaire.

Au Québec, un employé qui a été au service du même employeur durant moins d'un an, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour pour chaque mois de service continu, sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines. Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer le montant de sa gratification de vacances, il a alors droit à une somme équivalente, le cas échéant, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. En Saskatchewan, les règlements prévoient que l'employeur peut accorder à un employé qui a moins d'un an de service un congé ininterrompu d'une journée et quart pour chaque mois de travail, afin d'uniformiser pour tous ses employés la date à laquelle ils acquièrent le droit au congé annuel.

La date du congé annuel

L'employeur peut déterminer à quelle période chacun de ses employés peut prendre le congé annuel auquel il a droit, dans les limites fixées par la loi. Au Nouveau-Brunswick, le congé doit être accordé au plus tard dans les quatre mois qui suivent le 30 juin; au Manitoba et en Saskatchewan, dans un délai de dix mois et dans le domaine qui relève de l'autorité fédérale, en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, de même qu'à l'Île-du-Prince-Édouard, au cours des dix mois qui suivent la date à laquelle le travailleur a acquis le droit au congé annuel; au Québec, dans un délai de 12 mois suivant la fin de l'année de référence sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante; en Saskatchewan et en Alberta au cours des 12 mois qui suivent la date de l'acquisition du droit au congé. Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, le congé annuel doit être accordé au plus tard dix mois à compter de la date à laquelle l'employé acquiert le droit à ce congé; de plus, la gratification de vacances doit être versée au moins une journée avant la date du début du congé ou à une date antérieure, si le règlement l'exige.

Période de congé annuel ininterrompue

La plupart des administrations prévoient que le congé annuel d'un employé peut être accordé ou pris en une ou plusieurs périodes ininterrompues.

En Alberta, le congé annuel peut être pris en une période continue de deux semaines, ou, à la demande de l'employeur, en deux périodes d'une semaine chacune. En Colombie-Britannique, un employé a le choix de

prendre son congé en une ou plusieurs semaines à la fois. À l'Île-du-Prince-Édouard, un employé a droit à un congé continu. En Nouvelle-Écosse, un employé a droit à une période de congé continue, mais l'employeur et l'employé peuvent s'entendre pour répartir le congé annuel en plusieurs périodes. En Ontario, un employeur peut déterminer la date du congé annuel, qui doit s'étendre sur une période de deux semaines ou deux périodes d'une semaine chacune. Au Québec, le congé annuel peut être divisé en deux si le salarié en fait la demande. Cependant, cela lui est interdit lorsque l'employeur ferme ses portes durant la période du congé annuel général. Une convention collective peut prévoir le fractionnement du congé en plusieurs périodes, ou encore, l'interdire. En Saskatchewan, un employé a droit à une période continue et ininterrompue de trois semaines sans devoir diviser ce congé en périodes de moins d'une semaine. À Terre-Neuve, à moins qu'un employé ne consente à prendre des périodes de congés plus courtes, il a droit à une période continue de deux semaines ou deux périodes d'une semaine chacune, pourvu qu'il fasse part à l'employeur, par écrit, de son choix au plus tard à la date à laquelle il acquiert le droit au congé.

Le Code canadien du travail, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon prévoient un congé annuel sans mentionner s'il est continu ou non. Au Nouveau-Brunswick, la Loi sur les normes d'emploi, quoiqu'imprécise, réfère à "un congé annuel équivalent au moins à ..." la période à laquelle un salarié a effectivement droit.

Préavis

Neuf administrations exigent qu'un employeur avertisse son employé de la date à laquelle son congé annuel doit commencer. On exige une période minimale d'avis d'une semaine au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard; de deux semaines, dans les entreprises qui relèvent de l'autorité fédérale et à Terre-Neuve; de 15 jours au Manitoba, et de quatre semaines au Québec et en Saskatchewan. En vertu du Code canadien du travail, au Manitoba, à Terre-Neuve et en Saskatchewan, cette période minimale d'avis peut être remplacée par une autre période d'avis, avec l'assentiment des deux parties. En Alberta, l'employeur doit donner à l'employé un avis d'une semaine, s'ils ne peuvent en arriver à une entente concernant la date à laquelle le congé doit commencer.

Moment où la gratification doit être versée

Tout employeur chargé d'une entreprise qui relève du gouvernement fédéral est tenu de verser les gratifications de vacances à ses salariés durant les 14 jours précédant le début du congé, sauf dans les cas où il est impossible de le faire et où il est d'usage dans l'établissement de verser ces sommes le jour normal de paie qui tombe au cours de la période de congé annuel de l'employé ou le jour de paie qui suit immédiatement cette période. La plupart des lois provinciales impose l'obligation de verser les gratifications de vacances au moins un jour avant le début du congé. En Alberta, la gratification de vacances doit être payée au moins une journée mais pas plus de deux semaines avant le début du congé. En Colombie-Britannique, un employé a le droit de recevoir une gratification

de vacances au moins sept jours avant le début de son congé, et en Ontario l'employé doit recevoir cette somme le jour où il reçoit habituellement son salaire durant sa période de vacance ou toute autre journée désignée par le directeur des normes d'emploi. La loi du Québec stipule qu'une gratification de vacances soit versée en un seul montant avant le début du congé. En Saskatchewan, l'employeur doit verser la gratification dans les 14 jours qui précèdent immédiatement le début du congé.

Jours fériés

Le Code canadien du travail prévoit que le congé annuel d'un salarié peut être prolongé d'une journée lorsqu'un jour férié advient pendant le congé annuel. La plupart des provinces ont des dispositions semblables et obligatoires. Au Manitoba, lorsqu'un jour férié survient alors qu'un employé est en vacances, celui-ci bénéficie soit, d'un prolongement de son congé annuel d'une journée, ou d'un congé compensatoire à être pris dans les 60 jours qui suivent le congé annuel, ou d'un autre jour de congé à être déterminé avec l'employeur. En Ontario, l'employeur doit verser à l'employé son salaire régulier lorsque celui-ci accepte, ou lui accorder un congé compensatoire à être pris avant le prochain congé annuel. D'autre part, les lois du gouvernement fédéral, de l'Alberta et de la Saskatchewan prévoient que le travailleur a droit, à l'égard de cette journée supplémentaire, au paiement du salaire qui lui revient pour le jour férié.

En vertu de la Loi du Yukon, si un jour férié survient durant le congé annuel de l'employé, l'employeur doit prolonger le congé d'une journée en remplacement du jour férié et verser à l'employé en plus de la gratification de vacances, le salaire qui lui revient pour le jour férié.

Cessation d'emploi

En vertu du Code canadien du travail et de toutes les lois provinciales, les travailleurs ont droit à la gratification de vacances lors de la cessation de leur emploi pendant l'année de travail. Dans la plupart des administrations, la gratification doit être versée immédiatement à la cessation de l'emploi. En Colombie-Britannique, lorsqu'un employeur met fin à l'emploi d'un salarié il doit lui payer immédiatement tout salaire qu'il lui doit; lorsque l'employé met fin à son emploi, il doit recevoir les sommes qui lui sont dues dans les six jours. En Ontario et à Terre-Neuve, la somme est payable dans un délai de dix jours; au Nouveau-Brunswick[1] et à l'Île-du-Prince-Édouard avant le prochain jour régulier de paie qui suit la cessation d'emploi et en Saskatchewan, dans les 14 jours qui suivent la cessation d'emploi.

---

[1]La Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick ajoute éga lement que l'employeur ne peut en aucun cas retarder le règlement du reliquat de la rémunération ou des autres prestations dues de plus de 21 jours après le dernier jour de travail du salarié.

En Alberta, un employeur de l'industrie de la construction doit verser à chaque salarié le 31 décembre de chaque année ou à la cessation d'emploi, une somme équivalant à au moins 4 p. 100 du salaire de cet employé. Si l'employé prend effectivement des vacances, il doit recevoir la gratification afférente au moins un jour avant le début du congé.

Dans les deux Territoires, lorsqu'un emploi prend fin dans l'année, l'employé a le droit de toucher toute gratification qui lui revient à l'égard d'une année antérieure complète de service, ainsi qu'à une somme équivalante à 4 p. 100 de son salaire pour la période au cours de laquelle il a travaillé durant l'année. Toutefois, un employé n'a droit à la gratification de vacances que s'il a occupé un emploi continu pendant 30 jours ou plus.

Lorsqu'une entreprise passe entre d'autres mains, l'employé est considéré comme ayant occupé un emploi continu avant et après la cession.

11. CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Canada Code canadien du travail Règlements sur les normes de travail	a) 2 semaines b) 3 semaines après 6 années d'emploi chez le même employeur	a) 4% des gains annuels b) 6% des gains annuels	Dans les dix mois suivant l'année de référence. Le directeur peut approuver une demande faite par l'employeur et/ou l'employé de renoncer au droit de prendre congé ou de différer le congé d'un employé.	Durant les 14 jours précédant le début du congé, sauf dans les cas où il est d'usage dans l'établissement de verser les indemnités de vacances le jour normal de paye qui tombe au cours de la période du congé annuel de l'employé ou le jour de paye qui suit immédiatement cette période
Alberta Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines qui peuvent être prises en une seule période continue ou en 2 périodes d'une semaines chacune, selon le gré de l'employé.	4% des gains annuels. Pour un salarié payé au mois: salaire normal divisé par 4 1/3 pour chaque semaine de congé	Dans les 12 mois après chaque année de service	Au moins une journée mais pas plus de 2 semaines avant le début du congé ou à la cessation de l'emploi
Colombie-Britannique Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines 3 semaines après 5 ans de service continu avec le même employeur	4% des gains annuels 6% des gains annuels (i.e., 2% par semaine de congé)	À la fin de chaque année de service. Le congé doit être accordé dans les 10 mois suivant l'anniversaire de la date d'emploi	Au moins une semaine avant le début du congé

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Colombie-Britannique (suite)	L'employeur ne peut exiger qu'un employé prenne son congé en périodes de moins d'une semaine chacune.			
Île-du-Prince-Édouard Labour Act (Loi du travail)	2 semaines qui doivent être prises en une seule période continue.	4% des gains annuels	Après 12 mois de service	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Manitoba Vacations with Pay Act (Loi sur les congés payés)	2 semaines; 3 semaines après 4 années de service	Salaire normal	À la fin de chaque année de service. Le congé doit être accordé dans les 10 mois suivants	Au moins une journée avant le début du congé annuel. Les gratifications des employés salariés peuvent être versées le jour normal de paye s'ils sont d'accord
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	2 semaines qui doivent être prises en une seule période continue.	4% des gains annuels	Pas plus tard que 4 mois après la fin de l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante)	Au moins une journée avant le début du congé annuel

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	2 semaines qui doivent être prises selon une entente comprenant toutefois une période d'une semaine continue.	4% des gains annuels	Après 12 mois de service et à l'intérieur des 10 mois suivants	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Ontario Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines qui peuvent être prises en une seule période continue ou en deux périodes d'une semaine chacune, au gré de l'employeur.	4% des gains annuels	Après 12 mois complets de service. Le congé doit être accordé au plus tard 10 mois après la date à laquelle le travailleur a acquis le droit au congé. Toute entente entre l'employeur et l'employé concernant le versement d'une indemnité tenant lieu de congé annuel est sujette à l'approbation du directeur.	Le jour normal de paye durant le congé ou à une date prescrite par le directeur

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Québec Loi sur les normes du travail	2 semaines après 1 an de service; 3 semaines après 10 ans. Moins d'une année de service: 1 jour par mois pour un maximum de 2 semaines Le congé peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande, sauf si une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret l'en empêche ou si l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels. Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.	4% du salaire brut durant l'année de référence (du 1er mai au 30 avril); 6% après 10 ans	Durant les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, à moins que les termes d'une convention collective ou d'un décret ne permettent de le différer. A la demande du salarié, la 3e semaine du congé peut être remplacée par une indemnité compensatoire si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.	La gratification doit être payée en un seul versement avant le départ en congé de l'employé

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Saskatchewan Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	3 semaines après 1 an; 4 semaines après 10 ans. Doivent être prises en périodes continues d'au moins une semaine.	3/52 des gains annuels; 4/52 des gains annuels	Dans les 12 mois qui suivent chaque année de service. Une entente entre l'employeur et l'employé peut stipuler qu'étant donné une pénurie de main-d'oeuvre, l'employé renonce à son congé.	Dans les 14 jours qui précèdent le début du congé annuel
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	2 semaines qui doivent être prises en une période continue ou 2 périodes d'une semaine chacune, à moins d'une entente particulière entre l'employeur et l'employé.	4% des gains annuels	Après 12 mois de service et à l'intérieur des 10 mois suivants. En vertu de certains règlements, l'employé peut prendre un congé annuel au cours de l'année pendant laquelle il accumule ses journées de congé	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Territoires du Nord-Ouest Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	2 semaines; 3 semaines après 5 années de service	4% des gains annuels; 6% des gains annuels	Au cours des 10 mois suivant l'année complète de service durant laquelle l'employé a acquis le droit au congé. Un agent des normes du travail peut approuver une demande	Au moins une journée avant le début du congé annuel

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Territoires du Nord-Ouest (suite)			faite par l'employeur et/ou l'employé de renoncer au droit de prendre congé ou de différer le congé.	
Territoire du Yukon Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines	4% des gains annuels	Au cours des 10 mois suivant l'année complète de service durant laquelle l'employé a acquis le droit au congé. Une entente entre l'employeur et l'employé peut stipuler que l'employé renonce à son congé.	Au moins une journée avant le début du congé annuel

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

L'administration fédérale, neuf provinces - l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve - ainsi que les deux Territoires ont des lois concernant les jours fériés payés dont le champ d'application est vaste.

À la fin de ce chapitre, vous trouverez un tableau indiquant les jours fériés et les indemnités afférentes quant aux administrations fédérale et provinciales.

Canada

En vertu de la Division IV de la Partie III du Code canadien du travail, neuf jours fériés doivent être observés dans l'année, à titre de jours chômés payés — le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le jour des Étrennes. Le Code prévoit également que dans certaines conditions, un autre jour de congé peut être substitué à l'un ou l'autre des neuf jours fériés précités.

S'il arrive qu'un jour férié tombe un jour où un employé ne travaille pas habituellement, un congé compensatoire doit être accordé à l'employé soit à une date qui lui convient et qui convient à son employeur, soit en ajoutant une journée à sa période de congé annuel.

S'il arrive que le jour de Noël, le jour de l'An, la fête du Dominion ou le jour du Souvenir tombent un samedi ou un dimanche qui ne sont pas des journées de travail pour un employé, ce dernier a droit à un jour de congé payé le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement la fête. Ces dispositions concernant les jours de remplacement ne s'appliquent cependant pas aux travailleurs visés par une convention collective qui leur donne droit à neuf jours fériés ou plus par année.

Le Code pose comme principe général qu'un travailleur au service d'une entreprise relevant de l'autorité fédérale et qui ne travaille pas un jour férié a droit à son salaire normal pour cette journée. S'il est rémunéré à la semaine ou au mois, son salaire ne doit pas être réduit parce qu'il n'a pas travaillé un jour férié. Si la rémunération est calculée d'une autre façon, il doit toucher l'équivalent du salaire qui lui aurait été versé au taux normal pour la journée normale de travail. Le taux normal de salaire pour un employé dont la durée du travail varie d'une journée à l'autre ou qui est rémunéré autrement qu'à l'heure ou à la journée est la moyenne des gains journaliers, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour les journées qu'il a fournies au cours des 20 jours précédant immédiatement le jour férié.

Tout travailleur qui, étant au service d'une entreprise fédérale, est tenu de travailler un jour férié a droit à son salaire normal pour la journée et, de plus, à une rémunération égale à son taux normal majoré de

moitié pour les heures de travail effectuées cette journée-là; il touchera donc deux fois et demie son salaire normal.

Diverses dispositions visent les employés occupés à un travail ininterrompu, qui doivent travailler un jour férié légal. Par travail ininterrompu on entend l'emploi dans tout établissement industriel où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux se poursuivent habituellement sans arrêt jusqu'à l'achèvement des travaux normalement prévus pour cette période. Par exemple, il peut s'agir de travaux en rapport avec l'exploitation des chemins de fer, le transport aérien, la navigation, le camionnage et d'autres moyens de transport, avec les services de communication ou de diffusion par téléphone, radio, télévision, télégraphe ou d'autres moyens ou avec tout autre travail dont la marche se poursuit normalement sans qu'il soit tenu compte des dimanches ou des jours fériés.

Un employé qui travaille un jour férié doit toucher son salaire normal de la journée, plus une rémunération égale à son salaire normal majoré de moitié pour toutes les heures fournies, ou bien bénéficier d'une journée de congé payé à quelque autre moment, soit une journée supplémentaire de congé annuel ou un autre jour qui leur convient, à lui et à son employeur, ou encore lorsque la convention collective le prévoit, toucher la rémunération du jour férié lors de son prochain jour chômé. Cependant, un employé qui n'a pas eu droit à un salaire pour au moins 15 des 30 jours précédant immédiatement le congé n'a droit qu'à 1/20^{e} du salaire qu'il a gagné au cours de ces 30 jours.

Il y a des cas où l'employé n'a pas droit à une indemnité de jour férié. L'employé n'a pas droit à une rémunération pour un jour férié qui tombe dans les 30 premiers jours de son service auprès d'un employeur, mais s'il est tenu de travailler ce jour-là, il doit toucher son salaire normal majoré de moitié. S'il est occupé à un travail ininterrompu, il peut être rémunéré à son taux normal de salaire pour tout travail effectué un jour férié.

L'employé en service dans une entreprise à production continue n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié s'il n'a pas répondu à une convocation au travail de la part de son employeur ou s'il se déclare non disponible pour le travail ce jour-là, conformément aux conditions d'emploi en vigueur dans l'établissement où il travaille. Il n'a pas droit à la rémunération si un congé tombe dans les 30 premiers jours de travail de cet employé.

Le Règlement du Canada sur les normes du travail stipule que tout débardeur au service d'un employeur qui est membre d'un groupe de plusieurs employeurs a droit à une rémunération de jour férié s'il a perçu un salaire pour au moins 15 jours ou 120 heures au cours des 30 jours civils qui précèdent immédiatement un jour férié légal. Il devra recevoir un montant égal à huit fois au moins son salaire horaire de base.

Le débardeur au service d'un employeur qui n'est pas membre d'un groupe de plusieurs employeurs doit recevoir, chaque jour de paie, en remplacement des jours fériés, un montant égal à 3,5 p. 100 de son salaire

de base multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées pour le compte de l'employeur au cours de la période de paie.

Un débardeur qui doit travailler un jour férié doit être rémunéré au moins à son salaire de base majoré de moitié pour le temps durant lequel il a travaillé ce jour-là.

Alberta

En Alberta, la Loi sur les normes d'emploi exige des employeurs qu'ils accordent à leurs employés huit jours fériés payés par année, soit: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël. Le gouvernement de l'Alberta et ses employés, les domestiques dans les maisons privées, les travailleurs agricoles, les policiers municipaux et diverses catégories de vendeurs n'ont pas droit aux jours fériés payés.

Dans le cas où un des huit jours fériés tombe un jour où un travailleur doit normalement travailler et ne travaille pas ce jour- là, la règle stipule que l'employé a droit à son salaire normal pour la journée.

Si le travailleur est rémunéré à la semaine ou au mois, son salaire ne doit pas être réduit parce qu'il ne travaille pas un jour férié. S'il est rémunéré à la journée ou à l'heure, il doit recevoir au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné durant ses heures normales de travail. Si son salaire est calculé autrement qu'à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois, il doit toucher l'équivalent de ses gains journaliers moyens, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, calculés sur la durée de son emploi ou sur les deux mois de travail précédant immédiatement la semaine dans laquelle tombe le jour férié.

Lorsqu'un travailleur est tenu de travailler un jour férié, il doit toucher son salaire normal pour la journée et, en plus, une rémunération calculée selon son taux normal de salaire majoré de moitié pour toutes ses heures ouvrées, ou bien il doit lui être accordé un congé payé à un autre moment, mais pas plus tard qu'à la date de son prochain congé annuel ou au moment de la cessation d'emploi si cela se produit avant.

Un employé n'a pas droit à son salaire un jour férié s'il n'a pas été au service de son employeur durant au moins 30 jours au cours des 12 mois qui précèdent le jour férié. Il n'y a pas droit non plus s'il n'a pas travaillé ce jour-là alors qu'il était tenu de le faire ou que sa présence au travail était prévue à l'horaire, ou encore s'il s'est absenté sans la permission de l'employeur le jour de travail précédant ou suivant immédiatement le jour férié. Si cet employé est à son poste un jour férié, il doit recevoir, au minimum, son salaire normal pour toutes les heures pendant lesquelles il a travaillé.

Si un travailleur n'est pas tenu d'être en service un jour férié, on ne doit pas exiger qu'il travaille un autre jour de la même semaine qui serait normalement son jour de repos, à moins de lui verser son taux normal

de salaire pour la journée, en plus de son salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées ce jour là.

Sauf dans le cas des employés de bureau, les travailleurs de la construction en Alberta doivent toucher une rémunération globale en guise d'indemnité de jours fériés au lieu de bénéficier d'un congé payé à chacun des huit jours fériés.

Tout employeur de l'industrie de la construction est tenu de verser à ses employés un montant égal à 3,2 p. 100 de leur salaire normal calculé sur leur période d'emploi ou sur la période écoulée depuis la date à laquelle ils ont touché une somme de ce genre. La rémunération en remplacement des jours fériés doit être versée le 31 décembre de chaque année ou, encore, à la date de cessation d'emploi.

Colombie-Britannique

En Colombie-Britannique, un règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi prévoit neuf jours fériés payés par année: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête de la Colombie-Britannique, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël. Un autre jour peut être substitué à n'importe lequel des jours fériés énumérés.

Le règlement ne s'applique pas aux employés couverts par une convention collective en vertu du Code du travail ou de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Sont également exclus de l'application de ce règlement: les gestionnaires, certains professionnels, les personnes employées principalement à la cueillette des fruits, différentes catégories de vendeurs, les étudiants participant à certains programmes de travail ou qui travaillent dans leur école, et les personnes employées dans une maison privée uniquement pour le soin d'un enfant, d'une personne handicapée ou infirme ou de toute autre personne.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour qui n'est pas un jour ouvrable pour le travailleur, ce dernier doit bénéficier d'un congé payé à un autre moment, mais au plus tard soit à la période de son prochain congé annuel, soit le jour où il doit toucher une indemnité de congé payé, s'il n'a pas droit à un congé annuel, soit encore à sa cessation d'emploi selon la première de ces trois éventualités qui se présente.

Tout travailleur qui n'est pas tenu de travailler un jour férié qui serait autrement un jour ouvrable doit être rémunéré à son taux normal de salaire pour cette journée. S'il est rémunéré à la semaine ou au mois, son salaire ne doit pas être réduit du fait qu'il n'a pas travaillé un jour férié. S'il est rémunéré d'une autre façon, il doit recevoir l'équivalent du salaire d'une journée normale de travail.

Lorsque les heures de travail d'une personne varient d'une journée à l'autre, ou lorsque son salaire n'est pas calculé au temps, sa rémunération à l'égard d'un jour férié doit être considérée comme étant la moyenne de ses gains journaliers, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour les jours durant lesquels elle a travaillé

pendant les quatre semaines précédant immédiatement celle dans laquelle tombe le jour férié.

Le travailleur qui n'est pas tenu de travailler un jour férié ne doit pas être tenu de travailler un autre jour durant la même semaine qui serait normalement son jour de repos, à moins qu'il ne soit rémunéré à son taux normal de salaire pour toutes les heures effectuées, en plus de son salaire normal pour la journée, qui lui serait par ailleurs payable.

En règle générale, lorsqu'une personne est tenue de travailler un jour férié, elle doit être rémunérée au moins à son taux normal de salaire majoré de moitié pour toutes les heures effectuées et doit, en outre, bénéficier d'un congé payé à un autre moment, mais au plus tard lors de son prochain congé annuel, ou le jour où elle doit toucher l'indemnité de congé payé à laquelle elle a droit, ou encore à sa cessation d'emploi, selon la première de ces trois éventualités qui se présente.

Lorsque certains employés d'un employeur sujets à une convention collective bénéficient d'un congé qui n'est pas prévu à la loi et qui n'est pas applicable aux travailleurs non couverts par la convention, l'employeur peut accorder ce congé à tous ses employés.

Aux fins de ces dispositions, le taux de salaire normal veut dire la moyenne des gains horaires du travailleur, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour les heures fournies dans la période de quatre semaines précédant immédiatement la semaine dans laquelle tombe le congé.

Le travailleur n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié qui tombe dans les 30 premiers jours de son emploi. Le travailleur est également exclu du bénéfice des congés s'il n'a pas gagné de salaire durant au moins 15 jours au cours des 30 jours civils précédant immédiatement le congé.

Lorsque l'activité ou le service auquel un salarié est employé s'exécute normalement tous les jours de la semaine et que l'employeur requiert les services d'un employé un jour férié, l'employeur doit verser à l'employé en plus de son salaire régulier pour une journée, une somme égale à son salaire régulier majoré de moitié, ou bien accorder un congé compensatoire à une date ultérieure.

Île-du-Prince-Édouard

La législation sur les normes du travail de l'Île-du-Prince-Édouard ne comprend pas encore de jours fériés chômés. En dépit de l'absence de dispositions générales, la Loi sur le travail stipule qu'un comité industriel composé de représentants des employeurs et employés dans un métier donné peut formuler et soumettre à l'approbation du Ministre une liste qui établit, entre autres normes, quels jours, ou parties de journées, seront des jours chômés et quel sera le taux du salaire minimum payable à ceux qui doivent travailler. En 1969, de telles listes ont été soumises. Elles s'appliquent au métier d'électricien et aux métiers de plombiers, tuyauteurs et tôliers. En 1973, les industries de la construc-

tion et de la menuiserie furent ajoutées. Les taux minimums courants sont depuis longtemps désuets. Ils sont maintenant inclus dans les conventions collectives et dans les contrats d'emploi. Les congés fériés énumérés dans le tableau suivant sont toujours observés.

Manitoba

La Loi du Manitoba sur les normes d'emploi prévoit sept jours fériés payés par année: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces et le jour de Noël. Dans certaines circonstances, il est permis de remplacer par un autre jour n'importe lequel des jours fériés mentionnés dans la Loi. Une loi particulière régit l'observation du jour du Souvenir.

Des dispositions de l'Ordonnance du Manitoba sur le salaire minimum ne font mention de la question du salaire applicable aux jours fériés que pour interdire toute déduction du salaire minimum pour le temps chômé un jour férié.

Les travailleurs sont donc protégés contre toute réduction du salaire minimum pour les heures pendant lesquelles ils n'ont pas travaillé les jours fériés (énumérés ci-dessus) qui tombent un jour ouvrable normal. Dans le cas où un travailleur n'est pas à son poste un jour férié mais travaille durant les heures normales prévues à l'horaire le jour qui précède et le jour qui suit immédiatement le jour de congé, ainsi que tous les autres jours ouvrables de la semaine, il doit être considéré, aux fins du calcul du montant minimum de salaire à lui verser pour cette semaine-là, comme ayant accompli les heures de travail normales le jour férié. Le travailleur ne perd pas les avantages qui lui sont assurés par cette disposition s'il est absent soit le jour qui précède, soit le jour qui suit le jour férié, en raison d'une maladie prouvée ou, encore, avec le consentement de l'employeur.

Ne sont pas visés par les dispositions concernant les jours fériés, les entrepreneurs indépendants, les travailleurs agricoles, les pêcheurs, les personnes employées dans les fermes d'élevage d'animaux à fourrure et les fermes laitières et les personnes employées à la culture des produits horticoles ou à la culture maraîchère pour la vente, les domestiques, les travailleurs bénévoles d'institutions religieuses, philanthropiques, politiques ou patriotiques, les bénéficiaires de programmes de réadaptation ou de thérapeutique auxquels on a accordé un emploi et les étudiants et les membres des professions régies par des mesures législatives.

Un employé qui ne travaille pas un jour férié qui coïncide avec un jour ouvrable normal doit recevoir au moins l'équivalent de ce qu'aurait été son salaire pour cette journée. Lorsque le salaire d'un employé varie d'une journée à l'autre, sa rémunération à l'égard d'un jour férié doit correspondre au moins à la moyenne de ses gains journaliers, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour les jours durant lesquels il a travaillé pendant les 30 jours civils précédant le jour férié. La rémunération à l'égard d'un jour férié doit être versée, que le

travailleur ait été ou non sur la liste de paie de l'employeur en ce jour férié, à moins que l'employé n'ait de son propre gré cessé de travailler avant cette journée.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour qui n'est pas un jour ouvrable pour le travailleur, ce dernier doit bénéficier d'un congé payé à un autre moment, mais au plus tard à la période de son prochain congé annuel, ou à un moment qui leur convient, à lui et à son employeur.

Si le jour de l'An, la fête du Canada ou le jour de Noël coïncide avec un samedi ou un dimanche qui n'est pas un jour ouvrable pour le travailleur, ce dernier doit bénéficier d'un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement le jour férié.

Un employeur ne doit pas exiger qu'un travailleur qui n'a pas travaillé un jour férié travaille un autre jour pendant la semaine du jour férié qui serait autrement son jour de repos, à moins de verser à ce travailleur son salaire normal majoré de moitié pour le travail effectué ce jour-là.

Un employé qui est tenu de travailler et travaille effectivement un jour férié doit toucher en plus de son salaire normal de la journée une rémunération égale à son taux de salaire normal majoré de moitié pour toutes les heures fournies ce jour-là.

Un travailleur n'a pas droit à une rémunération à l'égard d'un jour férié dans les situations suivantes: s'il n'a pas gagné de salaire durant au moins 15 jours au cours des 30 jours civils qui précèdent immédiatement le jour férié; s'il ne s'est pas présenté au travail en réponse à un appel de l'employeur ce jour-là, sauf s'il a été congédié ou mis à pied par son employeur ou s'il est malade; s'il s'absente, sans la permission de l'employeur, le jour de travail qui précède ou qui suit immédiatement le jour férié, à moins qu'il ne s'absente en raison d'une maladie prouvée. Cependant, un travailleur qui n'a pas droit à une rémunération à l'égard d'un jour férié pour l'une des raisons précitées a droit à la surprime prévue pour les heures supplémentaires s'il travaille un jour férié.

Les travailleurs de l'industrie de la construction ont droit à un montant global, plutôt qu'à des jours fériés rémunérés. Chaque travailleur doit recevoir 2 p. 100 de son salaire brut total de l'année civile, rémunération des heures supplémentaires non comprise. Ce montant doit être versé pour le 31 décembre ou à la date de l'emploi. Lorsqu'un travailleur de l'industrie de la construction est tenu de travailler un jour férié, il doit toucher un montant global en plus de son salaire normal majoré de moitié pour ses heures de travail.

Des dispositions spéciales sont également applicables aux travailleurs en service dans une entreprise à travail ininterrompu, dans une entreprise saisonnière (sauf l'industrie de la construction), dans un lieu de divertissement, dans un poste d'essence, dans un hôpital, un hôtel ou un restaurant et aux domestiques autres que ceux qui travaillent dans une maison privée. Pour ces travailleurs, il est permis de remplacer la rémunération des heures fournies en ces jours fériés par un congé compen-

satoire équivalent. Le congé doit être accordé dans les 30 jours qui suivent le jour férié et l'employé devra être averti au moins deux jours à l'avance de la date de son congé. À la demande du travailleur, ce dernier et son employeur pourront fixer une date ultérieure.

Au Manitoba, une loi spéciale traite de l'observation du jour du Souvenir. Sauf dans les travaux agricoles, dans certains services essentiels énumérés, dans les entreprises à travail ininterrompu ou dans des situations d'urgence, il est interdit de travailler ce jour-là sans autorisation du ministre du Travail.

Un employé tenu de travailler le jour du Souvenir doit toucher au moins son salaire normal et bénéficier d'un jour de congé rémunéré dans les 30 jours qui précèdent ou qui suivent ce jour férié. Au lieu de donner un autre jour de congé, on peut verser à l'employé le double de son taux normal pour les heures qu'il a effectivement travaillées. Dans le cas de la convocation de l'employé au travail, celui-ci doit être rémunéré pour le temps fourni ou pour au moins la moitié du nombre d'heures ouvrables dans une journée normale de travail, selon le plus élevé des deux montants.

Nouveau-Brunswick

Au Nouveau-Brunswick, les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi prévoient six jours fériés, soit le jour de l'An, la fête du Canada, la fête du Travail, le Vendredi saint, le jour de Noël et la fête du Nouveau-Brunswick (premier lundi du mois d'août).

Les dispositions concernant les jours fériés ne visent pas les employés qui ont travaillé moins de 90 jours durant les 12 mois précédents; ceux qui n'ont pas travaillé durant au moins 15 jours au cours des 30 jours civils précédant le jour férié; ceux qui s'absentent sans motif raisonnable un jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement le jour férié; ceux qui, sans raison suffisante, négligent de se présenter au travail et de remplir leurs fonctions après s'être engagés à le faire; ou ceux qui travaillent en vertu d'une entente selon laquelle ils acceptent ou non de travailler lorsqu'on le leur demande.

L'employeur doit accorder la journée de congé et donner à l'employé son salaire normal pour chaque jour férié. Moyennant entente entre l'employeur et l'employé, on peut remplacer un jour férié par un autre jour à être pris au plus tard durant le congé annuel de l'employé. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour qui n'est pas ouvrable, ou tombe durant le congé annuel de l'employé, l'employeur doit verser à l'employé son salaire normal ou lui accorder une journée de congé un autre jour ouvrable. Le travail durant un jour férié est rémunéré au taux normal de salaire majoré de moitié et n'entre pas en ligne de compte dans le calcul des heures supplémentaires de travail. Si un employé quitte son emploi avant d'avoir pris la journée de congé substituée au jour férié, l'employeur doit lui verser son salaire normal pour cette journée. Lorsque le salaire varie d'une journée à l'autre, la rémunération à l'égard d'un jour férié ne doit pas être inférieure à la moyenne des gains journaliers des 30 jours civils précédant le congé. Un paiement de 3 p. 100 du salaire brut équivaut à l'indemnité pour jours fériés.

Lorsqu'un employé travaille dans un hôtel, un motel, un centre touristique, un restaurant, une taverne ou une entreprise à exploitation continue et qu'à cause de la nature du travail il doit travailler et travaille effectivement durant un jour férié, l'employeur doit le rémunérer à son taux normal de salaire majoré de moitié ou lui verser son salaire normal et substituer au jour férié un autre jour ouvrable.

Les dispositions concernant les congés payés ne s'appliquent pas aux étudiants de certaines professions, à certains professionnels ainsi qu'à certaines catégories de vendeurs.

Nouvelle-Écosse

Le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse prévoit cinq jours fériés payés, soit le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Dominion, la fête du Travail et le jour de Noël. Dans certaines circonstances, il est permis de remplacer par un autre jour n'importe lequel de ces jours fériés.

Les dispositions concernant les jours fériés ne s'appliquent pas aux domestiques, aux membres et stagiaires des professions, à diverses catégories de vendeurs, aux employés visés par une convention collective, aux pêcheurs, aux employés des conserveries de poisson, à certains travailleurs de l'industrie pétrochimique et aux personnes employées dans des secteurs déterminés de l'agriculture primaire.

Un employé a droit à un congé payé pour chaque jour férié qui tombe au cours de toute période de son emploi.

Si un employé est rémunéré à la semaine ou au mois, son salaire ne doit pas être réduit parce qu'il ne travaille pas un jour férié. S'il est rémunéré à l'heure ou à la journée, il doit toucher au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné au cours de ses heures normales de travail. Si son salaire est calculé autrement qu'à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois, il doit toucher un salaire équivalent à celui qu'il aurait touché selon son taux normal de salaire pour sa journée normale de travail.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour qui n'est pas un jour ouvrable pour le travailleur, ce dernier doit bénéficier d'un congé payé le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié ou le jour qui suit immédiatement son congé annuel ou un jour convenu par lui et son employeur.

Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, il doit toucher une rémunération égale à son taux normal majoré de moitié pour toutes les heures de travail effectuées ce jour-là. Lorsqu'une personne dans une entreprise à travail ininterrompu est tenue de travailler un jour férié, elle doit être rémunérée de la façon susmentionnée ou bénéficier d'un congé payé le jour ouvrable qui suit immédiatement son congé annuel ou un autre jour convenu par elle et son employeur.

Un employé n'a pas droit à un congé payé s'il n'a pas touché de salaire pendant au moins 15 jours au cours des 30 jours civils qui précèdent immédiatement le jour férié ou s'il est absent du travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement le jour férié. (Cette disposition ne s'applique pas si l'employeur lui a donné l'ordre de ne pas se présenter au travail l'un ou l'autre jour.) Un employé dans une entreprise à travail ininterrompu n'a pas droit à la rémunération du jour férié s'il ne s'est pas présenté au travail après y avoir été convoqué par son employeur pour ce jour-là.

Ontario

La Loi de l'Ontario sur les normes d'emploi prévoit sept jours fériés, soit le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces et le jour de Noël. Pour chaque jour férié, l'employeur doit accorder un jour de congé à l'employé et lui verser son salaire normal.

Les dispositions relatives aux jours fériés ne visent pas un employé qui occupe un emploi depuis moins de trois mois, qui n'a pas été rémunéré pour au moins 12 jours au cours des quatre semaines précédant immédiatement un jour férié, qui omet de travailler lors de la journée normale de travail prévue précédant ou suivant un jour férié, qui a accepté de travailler un jour férié mais qui, sans raison suffisante, néglige de se présenter au travail pour remplir ses fonctions, ou qui est embauché en vertu d'une entente selon laquelle il peut accepter ou refuser de travailler lorsqu'on le lui demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus aux personnes qui occupent des postes de gestion et de surveillance; aux guides de chasse et de pêche; aux travailleurs engagés dans l'aménagement paysager; la culture de champignons et celle des fleurs destinées au commerce de gros ou de détail; ou dans la culture, le transport et la mise en place du gazon; aux travailleurs à domicile, aux étudiants embauchés à titre de surveillants et de moniteurs d'enfants ou dans des camps pour enfants; aux étudiants s'occupant directement d'un programme récréatif administré par un organisme de charité; à tout concierge, surintendant ou gardien d'immeuble résidant; aux vendeurs à commission (à l'exclusion des voyageurs de commerce); aux ouvriers de l'industrie agricole primaire; aux chauffeurs de taxi; aux pompiers employés à temps plein; à certains praticiens; aux enseignants tels que définis dans la Loi sur l'enseignement; aux étudiants de certaines professions; aux personnes employées dans l'industrie de la pêche commerciale; aux étudiants de niveau secondaire inscrits à un programme d'expérience de travail mis sur pied par une commission scolaire; aux personnes qui exécutent un travail en vertu d'un programme approuvé par un collège communautaire ou une université; un prisonnier qui participe, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'institut correctionnel, à un projet de travail ou un programme de réhabilitation autorisé par la Loi sur les les services correctionnels; ou aux délinquants qui exécutent des travaux en vertu d'une sentence ou d'une ordonnance émise par un tribunal.

Depuis le 1er janvier 1981, les domestiques (cuisiniers, aide ménagères et gouvernantes) qui travaillent plus de 24 heures par semaine pour un même employeur bénéficient de sept jours fériés payés par année. Lorsqu'un travailleur domestique est requis de travailler un jour férié, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire avec traitement qui doit être pris avant la date du prochain congé annuel de cet employé.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour un employé, l'employeur peut, après entente avec celui-ci ou son représentant, remplacer le jour férié par un autre jour ouvrable, au plus tard lors du congé annuel suivant de l'employé.

Lorsqu'un jour férié tombe un jour chômé pour l'employé ou pendant le congé annuel de ce dernier, l'employeur peut verser son salaire normal à l'employé pour ce jour-là ou substituer un jour ouvrable au jour férié, au plus tard lors du congé annuel suivant de l'employé.

Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il doit toucher au moins son salaire normal majoré de moitié pour chaque heure fournie au cours de cette journée, en plus de son salaire normal. L'employeur ne tient pas compte des heures supplémentaires pour la semaine.

Lorsqu'un employé travaille dans un hôtel, un motel, un centre touristique, un restaurant, une taverne, une entreprise à exploitation continue ou un hôpital et que l'employeur lui demande d'entrer un jour férié et qu'il accepte, l'employeur doit rémunérer l'employé conformément aux dispositions susmentionnées ou lui verser son salaire normal pour chaque heure ouvrée et lui accorder un jour de congé dès le premier jour ouvrable qui suit son prochain congé annuel ou lors d'une autre journée convenue, et lui verser son salaire normal pour cette journée-là.

Si l'emploi prend fin avant que l'employé n'ait pris une journée de congé en remplacement du jour férié, l'employeur doit verser à l'employé son salaire normal pour cette journée-là.

Québec

La Loi sur les normes du travail et son règlement d'application prévoient six jours fériés, chômés et payés qui sont: le 1er janvier et le 25 décembre (fixés par la Loi), le jour de la fête du Travail, le Vendredi saint (pour certains salariés le Vendredi saint ou lundi de Pâques au choix de l'employeur), la fête de Dollard et le jour de l'Action de grâces (fixés par règlement).

L'indemnité afférente à un jour férié chômé est égale à la moyenne du salaire journalier de l'employé lors des deux semaines précédant ce jour férié. Si un employé doit travailler un jour férié, il a droit au salaire correspondant au travail effectué en plus d'une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié ou à un congé compensatoire d'une journée. De plus, pour bénéficier d'un jour férié, un salarié doit justifier de 60 jours de service continu et ne pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain d'un jour férié. Les dispositions sur les jours fériés ne touchent pas les salariés visés par une

convention collective ou un décret qui contient au moins six jours fériés en sus de la fête Nationale.

La Loi sur la fête Nationale établit les droits des salariés du fait que le 24 juin est un jour férié et chômé.

Lorsque le 24 juin tombe un jour où le salarié est normalement en congé, celui-ci a droit à un congé compensatoire équivalant à une journée normale de travail.

Si l'employé ne travaille pas le 24 juin, il a droit à son salaire normal. S'il doit travailler, l'employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser une indemnité égale à son salaire pour une journée normale de travail ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement le 24 juin. Si l'employé est alors en congé annuel, le congé compensatoire sera pris à une date convenue entre l'employeur et l'employé.

Pour bénéficier de ce congé, un salarié doit avoir eu droit à un salaire pendant au moins dix jours entre le 1er et le 23 juin.

Saskatchewan

En Saskatchewan, la Loi sur les normes du travail exige que les travailleurs touchent leur salaire normal pour neuf jours fériés chômés. Pour les travailleurs des industries de la construction, de l'exploitation forestière et du bois d'oeuvre, l'ordonnance prévoit le versement d'un montant global en remplacement de la rémunération des neuf jours fériés énumérés. Ces neuf jours fériés sont: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël, et la fête de la Saskatchewan (premier lundi du mois d'août).

Lorsque le jour de Noël et le jour de l'An tombent un dimanche, le lundi qui suit doit être un jour de congé. Lorsque le lundi qui suit le jour du Souvenir est déclaré jour férié, il doit être considéré comme tel à toutes les fins de l'ordonnance. Moyennant entente préalable entre un employeur et un syndicat qui représente la majorité des employés d'une unité de négociation appropriée, on peut substituer un autre jour ouvrable à l'un ou l'autre des neuf jours fériés énumérés. Dans les cas où les employés ne sont pas syndiqués, le ministre du Travail peut, au moyen d'une ordonnance, autoriser une substitution du même genre s'il est convaincu que l'employeur et la majorité des employés sont favorables à un tel changement.

Le règlement s'applique à tous les travailleurs, sauf aux préposés à des fonctions de gestion, aux membres de la famille employés dans une entreprise familiale, aux travailleurs agricoles, aux personnes employées à l'élevage et à la culture maraîchère (autres que les personnes travaillant dans les couvoirs, les serres, les pépinières et aux travaux de débroussaillement), aux travailleurs handicapés dans des ateliers protégés et aux enseignants tels que définis dans la Loi sur les écoles.

S'ils sont tenus de travailler un jour férié, les travailleurs de la plupart des entreprises doivent toucher, en plus de leur salaire normal pour le jour férié, une rémunération égale au salaire normal majoré de moitié pour chaque heure de travail ou partie d'heure de travail effectuée; de fait, ils reçoivent une rémunération égale à deux fois et demie leur salaire normal.

Une dérogation importante à la règle ci-dessus est celle qui est prévue à l'égard des employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement qui doivent travailler un jour férié. Ils ont droit à leur salaire normal et à une rémunération calculée selon le taux normal majoré de moitié. D'autre part, ces employés peuvent recevoir leur salaire normal majoré de moitié plus un congé compensatoire rémunéré dans les quatre semaines.

Les personnes qui travaillent au forage de puits doivent recevoir, en plus du salaire normal de la journée, le taux de salaire normal pour le travail effectué un jour férié.

L'ordonnance stipule que, lorsque le salaire d'un travailleur, exception faite de la rémunération des heures supplémentaires, varie d'un jour à l'autre, la rémunération du jour férié sera calculée d'après la moyenne du salaire journalier touché, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour le jour correspondant des quatre semaines précédant immédiatement le jour férié.

Les travailleurs de l'industrie de la construction, de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre, qui chôment l'un ou l'autre des neuf jours fériés précités, doivent toucher une indemnité de jour férié, en un montant global représentant 3,5 p. 100 de leur salaire brut de l'année civile, rémunération des heures supplémentaires non comprise. Le paiement doit être versé le 31 décembre ou à la date de cessation de l'emploi si cette date est antérieure au 31 décembre. Lorsque la majorité des employés dans une unité de négociation appropriée sont syndiqués, le syndicat et l'employeur peuvent, par voie d'entente par écrit, décider que les employés seront rémunérés à leur taux normal de salaire les jours fériés, plutôt que de toucher un montant global.

Les travailleurs de la construction en service un jour férié doivent toucher, en plus de la somme globale, une rémunération égale à leur taux normal de salaire majoré de moitié pour toutes les heures de travail effectuées. Cette rémunération est payable au cours de la période de paie pendant laquelle les heures de travail ont été effectuées.

Les travailleurs de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre en service un jour férié doivent toucher leur salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées, en plus de la somme globale qui doit leur être versée.

Terre-Neuve

La Loi sur les normes du travail prévoit cinq jours fériés qui sont: le jour de l'An, le Vendredi saint, la journée commémorative de la

bataille de la Somme (Memorial Day), la fête du Travail et le jour de Noël.

Les dispositions sur les jours fériés ne s'appliquent pas à un employé si le jour férié tombe dans les 30 jours suivant le début de son emploi ou si l'employé était absent de son travail plus de 15 jours durant les 30 jours qui précèdent le congé. Un employé qui n'a pas travaillé le jour précédant ou suivant immédiatement le jour férié sans une raison valable ou sans le consentement de son employeur ne peut bénéficier de ce jour férié. Elles ne s'appliquent pas non plus à un employé qui travaille moins de 20 heures dans la semaine où se trouve le jour férié.

Un employé qui a droit à un jour férié payé doit recevoir son salaire normal s'il ne travaille pas ce jour-là.

Si le jour férié tombe un jour qui n'est pas un jour de travail, on doit accorder à l'employé un congé compensatoire d'une journée payée au taux de son salaire normal, soit le jour précédant ou le jour suivant le jour férié ou encore un autre jour si l'employé et l'employeur sont d'accord.

Si un employé est d'accord pour travailler un jour férié, on doit lui verser deux fois son salaire normal ou lui accorder une journée de congé payée au taux du salaire normal dans les 30 jours suivant le jour férié ou encore ajouter un jour avec paye à son compte de congés annuels.

Les Territoires

Dans les deux Territoires, les employés ont droit à une journée de congé payée pour chaque jour férié prévu par la Loi. Les deux Lois prévoient neuf jours fériés. La Loi du Yukon prévoit le jour de la Découverte. Dans les Territoires du Nord-Ouest on accorde le premier lundi d'août. Les autres congés fériés, communs aux deux Territoires, sont: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion (la fête du Canada, au Yukon), la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël. Un autre jour de congé peut être substitué à l'un ou l'autre des jours fériés énumérés.

En vertu de la Loi du Yukon, lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, le lundi qui suit doit être décrété le jour de congé payé.

L'agent des normes du travail peut permettre la substitution d'un autre jour de congé payé à un jour férié si la convention collective spécifie un autre jour de congé ou, en l'absence d'une convention collective, si l'employeur demande la substitution et que la majorité des employés y consentent.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un employé a droit à un jour de congé payé seulement si un jour férié coïncide avec une journée normalement ouvrable. Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, l'employeur doit lui verser son salaire normal plus le salaire normal majoré de moitié pour la journée, ou accorder un jour de congé payé à une date qui convient à la fois à lui et à l'employé, au plus tard à la

prochaine période de congé annuel de ce dernier ou à la date de cessation d'emploi, suivant celle de ces deux dates qui survient la première.

Cette Loi ne s'applique pas aux domestiques qui travaillent dans une maison privée, aux trappeurs et aux personnes qui font la pêche commerciale, aux membres et étudiants de certaines professions, ainsi qu'aux gestionnaires et surveillants.

La Loi du Yukon exige de l'employeur qu'il verse à l'employé qui travaille un jour férié son salaire normal en plus de lui accorder son taux de salaire normal majoré de moitié pour les heures fournies. Cette disposition ne s'applique pas au travail de surveillance ni aux services essentiels tels que le prescrivent les règlements. Toutefois, une personne occupée à un poste de ce genre doit bénéficier d'un congé payé à une autre date en remplacement du jour férié durant lequel elle a été tenue de travailler en plus de son salaire normal ou encore être payée son salaire normal majoré de moitié.

L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une autre journée durant la semaine, qui serait autrement un jour chômé, à moins qu'il ne lui accorde le double de son salaire normal dans les Territoires du Nord-Ouest, ou au moins le taux normal majoré de moitié au Yukon, pour les heures qu'il aura fournies ce jour-là.

Les conditions dans lesquelles il est permis de ne pas verser l'indemnité de jour férié diffèrent d'une loi à l'autre.

Au Yukon, un employé n'a pas droit à la rémunération à l'égard d'un jour férié où il n'a pas travaillé a) si le jour férié tombe dans les 30 premiers jours de son service auprès de l'employeur, ou b) s'il ne s'est pas présenté au travail le jour férié après y avoir été appelé, ou c) si, sans l'autorisation de ce dernier, il s'est absenté du travail la journée précédant ou suivant le jour férié.

En vertu de la Loi des Territoires du Nord-Ouest, un employé n'a pas droit à l'indemnité de jour férié s'il n'a pas été au service de son employeur pendant au moins 30 jours durant les 12 mois précédents. Les autres exceptions sont identiques à celles qui figurent aux alinéas b) et c) ci-dessus.

Autres lois concernant les jours fériés

Des dispositions interdisant, sauf avec permis, de travailler certains jours fériés spécifiés et stipulant que certains jours fériés doivent être observés en tant que jours fériés payés ou exigeant que le taux applicable aux heures supplémentaires soit accordé pour tout travail effectué les jours fériés spécifiés, figurent habituellement dans les décrets édictés en vertu de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction de la Loi des décrets de convention collective du Québec et dans les normes du travail adoptées en Alberta, à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan. Ces dispositions, bien qu'elles réglementent

une partie considérable de l'activité industrielle, particulièrement au Québec, s'appliquent seulement à certains métiers et à certaines régions de la province.

Plusieurs provinces ont adopté une législation concernant la fermeture des établissements de commerce au détail certains jours fériés; cette législation n'a pas pour effet cependant de faire en sorte qu'un salarié soit payé pour ce jour de congé.

Dans le même ordre d'idées, la Loi sur le jour du Souvenir de la Nouvelle-Écosse et celle du Manitoba font du 11 novembre un jour de congé non payé. Dans l'éventualité où un salarié à qui la Loi s'applique travaille pendant cette journée, il n'a pas droit à un salaire pour les heures effectuées, mais plutôt à un autre jour de congé payé.

12. JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Canada Code canadien du travail Règlements sur les normes du travail	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël et le jour suivant la fête du Dominion	Salaire normal. Un employé qui n'a pas eu droit à un salaire pour au moins 15 des 30 jours précédent immédiatement le congé a droit a 1/20^{e} du salaire gagné au cours de ces 30 jours.	Salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées Industrie à production continue: salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les heures effectuées, ou b) une journée de congé payée à quelque autre moment, ou c) rémunération du jour férié lors du prochain jour chômé
Alberta Employment Standards Act and Board Order No. 21 (Loi sur les normes d'emploi et Ordonnance n^{o} 21 de la Commission)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Canada la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël et tout autre jour ainsi désigné	Salaire normal si le jour férié coïncide avec une journée normale de travail de l'employé Travailleurs de la construction: montant forfaitaire	Salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour toutes les heures effectuées, ou b) un congé payé à un autre moment

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Colombie-Britannique Employment Standards Act and Regulations (Loi et règlements sur les normes d'emploi)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël la fête de la Colombie-Britannique et tout autre jour établi par règlement	Salaire normal.	Rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures et à taux double pour les heures excédant 11, plus un congé payé à un autre moment Industrie à production continue: salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures et à taux double pour les heures excédant 11, ou b) un congé payé à un autre moment

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Manitoba Employment Standards Act et Remembrance Day Act (Loi sur les normes d'emploi et Loi sur le jour du Souvenir)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Canada la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour de Noël le jour du Souvenir*	Salaire normal. Travailleurs de la construction: 4% des gains annuels (excluant les heures supplémentaires)	Salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail fournies Industries à production continue, entreprises saisonnières, parcs d'attraction, postes d'essence, hôpitaux, hôtels ou restaurants, et personnel domestique: salaire normal plus congé compensatoire équivalent dans les 30 jours ou selon l'accord. Travailleurs de la construction: 4% des gains annuels en plus de la rémunération à taux et demi pour les heures de travail fournies Pour le jour du Souvenir: a) salaire double ou b) salaire normal plus congé payé d'une journée
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	le jour de l'An la fête du Canada le Vendredi saint la fête du Nouveau-Brunswick la fête du Travail le jour de Noël	salaire normal	Salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour toutes les heures fournies, ou b) congé payé à quelque autre moment

*La loi sur le jour du Souvenir au Manitoba ne prévoit pas la rémunération des salariés si ceux-ci ne travaillent pas ce jour-là.

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour du Dominion la fête du Travail le jour de Noël et tout autre jour désigné dans les règlements le jour du Souvenir*	salaire normal	Salaire normal plus rémunération à taux et demi pour toutes les heures de travail effectuées Industrie à production continue: rémunération comme susmentionné ou congé payé à quelque autre moment
Ontario Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	le Vendredi saint le jour du Dominion la fête du Travail le jour de Noël le jour de l'An le jour de Victoria le jour de l'Action de grâces	salaire normal	Salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées ou b) congé payé à quelque autre moment Jour férié tombant un jour chômé de l'employé ou pendant le congé annuel de ce dernier: congé payé à quelque autre moment Industries à production continue, hôtels, motels, centres touristiques, tavernes ou hôpitaux: a) rémunération à taux et demi, ou b) salaire normal pour les heures fournies et un congé payé à un autre moment

* La Loi sur le jour du Souvenir de la Nouvelle-Écosse ne prévoit pas la rémunération des salariés si ceux-ci ne travaillent pas ce jour-là.

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Québec Loi sur la fête nationale Loi sur les normes du travail et règlements	le 1er janvier le Vendredi saint (ou le lundi de Pâques dans certains cas) la fête de Dollard la fête Nationale la fête du Travail l'Action de grâces le 25 décembre	salaire normal (ou la moyenne du salaire quotidien lors des 2 semaines précédent le congé)	a) salaire normal et indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié ou salaire normal plus un congé payé pris dans les 3 semaines précédant ou suivant ce jour (dans le cas de la fête nationale, le congé compensatoire doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin) b) si le jour férié tombe un jour chômé: un congé payé à un autre moment ou une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Saskatchewan Labour Standards Act and Orders (Loi et Règlements sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le jour du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël la fête de la Saskatchewan	Salaire normal. Travailleurs de la construction, de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre: montant forfaitaire. Personnes qui travaillent au forage de puits: salaire normal. Employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement: salaire normal.	Salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail fournies. Employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement: salaire normal, plus a) rémunération à taux et demi, ou b) nombre d'heures de congé correspondant aux heures fournies le jour férié et rémunérées à taux et demi plus un autre congé payé Forage de puits: salaire normal de la journée plus rémunération au taux de salaire normal. Travailleurs de la construction: montant forfaitaire (3.5% des gains annuels) plus rémunération à taux et demi pour toutes les heures de travail effectuées. Travailleurs de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre: montant forfaitaire (3.5% des gains annuels) plus rémunération au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées.

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint la journée commémorative de la bataille de la Somme (Memorial Day) la fête du Travail le jour de Noël et tout autre jour ainsi proclamé	salaire normal	a) salaire double, ou b) une journée de congé payé dans les 30 jours suivant le jour férié, ou c) ajouter une journée de congé payé à la somme des vacances annuelles Industries à production continue, services essentiels et services publics: a) salaire double ou b) une journée de congé payé dans les 30 jours
Territoires du Nord-Ouest Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le jour de Dominion le premier lundi d'août la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël	salaire normal si le jour férié coïncide avec une journée ouvrable	Salaire normal plus a) rémunération à taux et demi, ou b) jour de congé payé à quelque autre moment L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une autre journée durant la semaine, qui serait autrement un jour chômé, à moins qu'il ne lui accorde le double de son salaire normal

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Territoire du Yukon Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le jour du Canada le jour de la Découverte la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël	salaire normal	Salaire normal plus rémunération à taux et demi Travaux de surveillance, industries à opérations continues et services essentiels: salaire normal plus a) rémunération à taux et demi, ou b) un jour de congé payé à un autre moment L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une autre journée durant la semaine qui serait autrement un jour chômé à moins qu'il ne lui accorde la rémunération à taux et demi

CESSATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Toutes les compétences canadiennes, sauf les Territoires du Nord-Ouest, ont une législation exigeant de l'employeur qu'il donne un préavis de cessation d'emploi individuelle à tout salarié dont l'emploi doit prendre fin. Plusieurs provinces obligent également l'employé à donner un préavis à son employeur lorsqu'il quitte son emploi.

De plus, les gouvernements du Canada, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, du Québec, de Terre-Neuve et du Yukon obligent l'employeur à donner un préavis lorsqu'il projette de renvoyer ou de mettre à pied un groupe d'employés.

Le Code canadien du travail prévoit également le versement d'une indemnité de départ aux employés qui comptent 12 mois de service ou plus. L'Ontario a également adopté des dispositions d'indemnité de départ lors d'une cessation d'emploi collective.

Onze gouvernements ont intégré ces dispositions à leur législation sur les normes d'emploi: les Divisions V.2, V.3 et V.4 de la Partie III du Code canadien du travail, la Partie III, division 6 de la Loi sur les normes d'emploi de l'Alberta, la Partie 5 de la Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique, la Partie III de la Loi sur les normes d'emploi du Manitoba, la Partie XII de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario (1974), les articles 68 à 74 du Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse, la Partie II de la Loi sur le travail de l'Île-du-Prince-Édouard, la Partie VII de la Loi de 1977 sur les normes du travail de la Saskatchewan, la Partie VIII de la Loi sur les normes du travail de Terre-Neuve, les artiles 30 à 34 de la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick ainsi que la Partie 8 de la Loi sur les normes d'emploi du Yukon. Au Québec, les dispositions concernant le préavis de cessation d'emploi individuelle se trouvent dans la Loi sur les normes du travail et dans le Code civil, tandis que celles qui visent le préavis de cessation d'emploi collective font partie de l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, ainsi que d'un règlement général édicté en vertu de cette Loi.

Les tableaux de référence qui suivent ce chapitre donnent la longueur du préavis exigé selon les dispositions sur la cessation d'emploi contenues dans les lois fédérale et provinciales.

CANADA

Cessation d'emploi individuelle

Les employés qui comptent trois mois consécutifs d'emploi continu ou plus ont droit à un préavis de cessation d'emploi ou de mise à pied de deux semaines. Des règlements définissent les circonstances où le préavis n'est pas requis dans le cas de mise à pied. Au lieu d'un avis, l'employeur peut accorder à l'employé deux semaines de salaire à son taux normal de rémunération pour ses heures normales de travail.

L'obligation de donner un préavis ne s'applique pas lorsque l'employé est congédié pour une juste cause.

Lorsqu'un employé demeure en fonction plus de deux semaines après la date de cessation d'emploi spécifiée dans le préavis, son emploi ne doit pas prendre fin, sauf avec son consentement écrit, à moins que l'employeur ne lui donne un autre préavis.

Le Code tient compte des dispositions de supplantation que peuvent contenir les conventions collectives. Lorsqu'une convention collective stipule qu'un employé dont le poste devient superflu est autorisé à supplanter un autre employé en invoquant son ancienneté, l'employeur satisfera aux exigences du préavis, soit en donnant au syndicat et à l'employé un préavis d'au moins deux semaines et en affichant une copie de ce préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement, soit en versant au travailleur dont l'emploi prend fin un salaire tenant lieu de préavis.

Une fois le préavis donné, l'employeur ne peut modifier le salaire ni les autres conditions d'emploi sans le consentement écrit de l'employé. Au cours de la période de préavis, l'employé est rémunéré à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail.

Cessation d'emploi collective

Le Code oblige les employeurs à donner au ministre du Travail, en sus du préavis individuel donné à chaque employé, un préavis de congédiement collectif d'au moins 16 semaines lorsque l'emploi de 50 personnes ou plus doit prendre fin simultanément ou au cours d'une période de quatre semaines ou moins. Des règlements peuvent stipuler les dispositions de préavis dans le cas du congédiement d'un plus petit nombre d'employés.

Pour les besoins du congédiement collectif, la mise à pied équivaut à la cessation d'emploi, sauf dans des circonstances déterminées par les règlements.

Dans le calcul du nombre d'employés congédiés il faut inclure les surintendants et les gestionnaires. Les règlements soustraient de l'application des dispositions concernant la cessation d'emploi collective les travailleurs employés sur une base saisonnière ou irrégulière ou en vertu d'une entente selon laquelle ils sont libres d'accepter ou non de travailler lorsqu'on leur demande de le faire.

Il faut présenter le préavis par écrit au ministre du Travail et en envoyer des exemplaires à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration, au ministre de l'Emploi et de l'Immigration et tout syndicat en cause. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat, il faut informer les employés congédiés, soit par écrit, soit en affichant un avis dans l'établissement.

Le préavis doit indiquer la date prévue pour le congédiement ainsi que le nombre approximatif d'employés congédiés dans chaque catégorie d'emploi. Le règlement exige que le préavis indique aussi le nom de l'employeur et celui de tout syndicat agissant en qualité d'agent

négociateur, l'endroit où la cessation d'emploi doit se produire, la nature de l'industrie et le motif de la cessation d'emploi. En outre, l'employeur et le syndicat doivent fournir au ministère de l'Emploi et de l'Immigration tous les renseignements demandés afin d'aider les employés. L'employeur et le syndicat doivent tous deux collaborer avec le ministère pour faciliter le réemploi des employés congédiés.

L'employeur doit également constituer un comité mixte de planification formé d'au moins quatre membres dont la moitié au moins sont représentants des employés excédentaires. Le mandat du comité est de concevoir un programme d'adaptation afin d'éliminer la nécessité de recourir à la cessation de l'emploi ou de minimiser les conséquences de cette cessation pour les employés excédentaires et d'aider ces derniers à obtenir un autre emploi. L'employeur et le syndicat ou les employés excédentaires qui ont nommé les membres du comité doivent collaborer avec celui-ci et l'aider à planifier un programme d'adaptation. Ainsi, ils doivent, à la demande du comité, fournir sans délai les renseignements personnels pertinents.

Un inspecteur peut surveiller et, sur demande, aider à la constitution et au fonctionnement d'un comité mixte de planification; il peut également assister aux réunions du comité à titre d'observateur.

Une fois le programme d'adaptation entièrement ou partiellement planifié, les membres représentant l'une ou l'autre faction peuvent unanimement demander au ministre, s'ils sont insatisfaits, de nommer un arbitre qui aidera le comité à élaborer un programme et qui règlera les questions contestées. Cet arbitre ne peut pas remettre en question la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi des travailleurs excédentaires ou surseoir à la cessation de l'emploi de ces personnes.

La conception d'un programme d'adaptation achevée, l'employeur doit le mettre en oeuvre et tous les travailleurs visés doivent collaborer et participer à son exécution.

L'obligation de donner un préavis collectif peut être levée par ordre du ministre du Travail, pour un établissement industriel ou une catégorie donnée d'employés si le ministre est convaincu que cette exigence nuirait indûment aux intérêts des employés ou à l'exploitation de l'entreprise, ou si cette obligation s'avérait inutile parce que des mesures ont été entreprises visant à aider les employés excédentaires, mesures substantiellement semblables à celles prévues par le Code.

Aux fins du préavis de cessation d'emploi collective, le Règlement du Canada sur les normes du travail précise que l'établissement industriel comprend toutes les succursales de l'entreprise d'un employeur se trouvant dans une division régionale établie en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Des annexes indiquent ce qui constitue des établissements industriels dans le cas du Canadien National, du Canadien Pacifique, de la Société Air Canada et de CP Air.

Indemnité de départ

Le Code canadien du travail exige que l'employeur mettant fin à l'emploi d'un employé qui a terminé 12 mois d'emploi continu verse à l'employé une indemnité de départ. L'indemité de départ doit être l'équivalent de deux jours de salaire au taux normal pour les heures normales de travail de l'employé, à l'égard de chaque année d'emploi terminée comprise dans sa période d'emploi continu au service de l'employeur, ou cinq jours de salaire au taux normal pour les heures normales, soit le montant le plus élevé.

L'employeur est exempté de l'application des dispositions concernant l'indemnité de départ lorsque l'employé, soit dès qu'il cesse d'être employé par l'employeur, soit antérieurement, a droit à une pension en vertu d'un régime de pension auquel contribue l'employeur et qui est enregistré en application de la Loi sur les normes des prestations de pension. De plus, les dispositions concernant l'indemnité de départ ne s'appliquent pas si l'employé a de même droit à une pension en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse ou à une pension ou rente de retraite en vertu du Régime de pensions du Canada ou en vertu du Régime des rentes du Québec.

Dispositions particulières

Le Règlement du Canada sur les normes du travail établit les circonstances où la mise à pied n'est pas considérée comme une cessation d'emploi pour les fins de l'indemnité de départ et du préavis de cessation d'emploi individuelle ou collective.

Aucun préavis n'est requis lorsque la mise à pied découle d'une grève ou d'un lock-out, lorsque sa durée est de trois mois ou moins ou qu'elle est effectuée conformément à une disposition d'une convention collective.

Dans les circonstances suivantes, une mise à pied de plus de trois mois ne constitue pas non plus une cessation d'emploi: lorsque l'employeur avertit l'employé qu'il sera rappelé au travail à une date déterminée ou dans un délai déterminé ne devant pas dépasser six mois, et qu'il rappelle effectivement l'employé ou lorsque, durant la période de la mise à pied, l'employé continue de recevoir de son employeur des paiements dont le montant a été convenu mutuellement, l'employeur continue de verser des cotisations à un régime de pension ou l'employé touche effectivement ou a droit de toucher des prestations supplémentaires de chômage, ou encore lorsque la durée de la mise à pied est de moins de 12 mois et l'employé conserve des droits de rappel en vertu d'une convention collective.

Aux fins de la cessation d'emploi individuelle ou collective, des indemnités de départ et des congés de maternité, la continuité d'emploi n'est pas interrompue lorsqu'un employé s'est absenté de son travail par suite d'une mise à pied qui ne constitue pas une cessation d'emploi, ou lorsque l'employeur autorise ou excuse l'absence d'un employé. Par ailleurs, aux fins de calcul de la durée d'une mise à pied, lorsque celle-ci est d'une durée de trois mois ou moins ou lorsqu'elle suit l'une des conditions énumérées au paragraphe précédent (sauf lorsqu'un employé

continue de recevoir des paiements ou lorsqu'un employeur continue de verser des sommes au bénéfice de l'employé), toute période de réemploi de deux semaines n'est pas comptée.

Lorsqu'une convention collective prévoit une formule de négociation et de règlement final des questions relatives aux cessations d'emploi collectives ou vise à minimiser les conséquence d'une telle cessation d'emploi et à aider les employés à obtenir un autre emploi, celle-ci doit s'appliquer.

Les dispositions établissant un comité mixte de planification ne s'appliquent pas dans le cas où la cessation d'emploi collective résulte de changements technologiques, au sens du Code.

ALBERTA

Cessation d'emploi individuelle

La Loi sur les normes d'emploi de l'Alberta oblige les employeurs à donner aux employés un préavis écrit de cessation d'emploi ou à leur verser un montant d'argent tenant lieu de préavis.

Ces stipulations ne s'appliquent pas si l'employé justifie de moins de trois mois de service; travaille dans l'industrie de la construction où il occupe un poste autre qu'un poste d'employé de bureau sur le chantier; est employé pour une durée ou une tâche déterminée ne dépassant pas 12 mois; est temporairement mis à pied ou renvoyé pour un motif valable; est mis à pied après avoir refusé un autre emploi raisonnable ou un travail auquel il aurait accès dans le cadre d'un système d'ancienneté; ne travaille pas à cause d'une grève ou d'un lock-out; est mis à pied et ne retourne pas au travail dans les sept jours qui suivent son rappel au travail; est employé en vertu d'un accord selon lequel il peut travailler ou ne pas travailler pour une période temporaire; a l'âge de la retraite selon la pratique établie de l'employeur; est employé en vertu d'un contrat qu'il est devenu impossible d'exécuter ou qui est compromis par un événement fortuit ou imprévisible; est employé de façon saisonnière ou affecté à des tâches de destruction des broussailles.

Une mise à pied temporaire est définie comme une mise à pied de moins de 60 jours, ou une mise à pied de 60 jours ou plus quand l'employé continue de recevoir un salaire ou des paiements remplaçant son salaire dont le montant a été convenu par l'employeur et l'employé, ou que l'employeur contribue à un régime de pension, à un régime d'assurance ou à un autre régime similaire.

Dispositions générales

Une fois l'avis donné, les salaires et autres conditions d'emploi ne doivent pas être modifiés. Pendant la période de l'avis, l'employé doit être rémunéré à son taux régulier pour ses heures régulières de travail.

Des périodes successives d'emploi pour le même employeur peuvent être accumulées, à moins d'une interruption de plus de trois mois.

Lorsque l'employé continue de travailler après l'expiration de la période d'avis, l'avis perd tout effet.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Cessation d'emploi individuelle

En Colombie-Britannique, l'employeur est tenu d'aviser par écrit deux semaines à l'avance un employé qui justifie de six mois consécutifs d'emploi au moins. Après une période d'emploi de trois années consécutives, cet avis est d'une semaine de plus, et d'une semaine additionnelle pour chaque année subséquente, jusqu'à concurrence de huit semaines.

L'employeur peut verser à l'employé une indemnité de départ équivalente à la période de préavis requise en remplacement de l'avis. L'indemnité de départ est équivalente au salaire hebdomadaire normal de l'employé ou à son salaire hebdomadaire moyen au cours des huit dernières semaines pendant lesquelles il a touché un revenu, selon le plus élevé de ces deux montants.

Ces exigences ne s'appliquent pas quand l'employé a été renvoyé pour un motif valable; qu'il est employé en vertu d'un accord selon lequel il peut travailler ou ne pas travailler pour une période temporaire; est employé pour une durée ou des tâches déterminées de 12 mois ou moins; est temporairement mis à pied; s'est vu offrir et a refusé un autre emploi raisonnable et est employé en vertu d'un contrat d'emploi qu'il est impossible de mettre à exécution en raison d'événements ou de circonstances imprévisibles.

Dispositions générales

Après avoir donné l'avis requis, l'employeur ne peut modifier les salaires et les conditions d'emploi sans le consentement de l'employé.

À la cessation d'emploi, l'employeur doit payer sans tarder à l'employé tout le salaire qu'il lui doit. Lorsque l'employé touche un salaire, l'employeur doit lui remettre au moins l'équivalent horaire de sa rémunération pour chaque heure de travail pour laquelle il n'a pas déjà été rémunéré.

Lorsque l'employé continue de travailler après l'expiration de la période d'avis, l'avis n'a plus d'effet.

Les employés engagés pour une durée déterminée en vue d'un travail qui doit se faire dans un délai de 12 mois et qui continuent à être employés pendant trois mois ou plus après l'achèvement de la tâche ou la durée de l'emploi, doivent être considérés comme des employés réguliers et ils ont droit à un avis de cessation d'emploi. La période d'emploi est réputée commencer au début de la période ou de la tâche déterminée.

Lorsqu'un employeur met à pied temporairement un employé et que la mise à pied est plus longue que la période prévue, l'employé doit toucher une indemnité de départ au lieu d'un avis si son emploi a été terminé

sans avis au moment de la première mise à pied. Par mise à pied temporaire, on entend une mise à pied d'au plus 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines quand l'employeur rappelle l'employé dans un délai déterminé par le directeur des normes d'emploi.

Lorsqu'un employeur a sensiblement modifié une condition d'emploi et que la Commission des normes d'emploi est convaincue qu'il a agi ainsi dans le but de décourager l'employé de continuer à travailler, la Commission peut déclarer que l'employeur a mis fin à l'emploi de l'employé.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Cessation d'emploi individuelle

À l'Île-du-Prince-Édouard l'employeur n'a pas le droit de congédier ni de mettre à pied un employé qui compte plus de trois mois de service continu sans lui donner un préavis écrit d'au moins une semaine. À la cessation d'emploi, le travailleur a droit à ce qu'il a gagné pendant la semaine ou, si la somme est plus élevée, à ses gains hebdomadaires normaux, à l'exclusion des heures supplémentaires. S'il y a cessation d'emploi sans préavis, l'employé a droit à son salaire normal d'une semaine, à l'exclusion des heures supplémentaires.

La loi de l'Île-du-Prince-Édouard oblige également l'employé qui compte trois mois de service ou plus à donner au moins une semaine de préavis à son employeur lorsqu'il désire quitter son emploi.

L'obligation de donner un préavis s'applique à tous les employeurs et leurs employés à l'exception des travailleurs agricoles, des travailleurs de la construction, des établissements de tourisme fonctionnant moins de 6 mois par année et des étudiants employés durant la période s'échelonnant entre le 1er mai et le 1er octobre. Le préavis n'est pas requis lors d'un licenciement pour raison juste et suffisante y compris la pénurie de travail.

Toute disposition d'un contrat de service ou d'une pratique reconnue qui est plus favorable en ce qui concerne les cessations d'emploi l'emporte sur les dispositions de la loi.

Il n'y a rien dans la loi en ce qui a trait au préavis de cessation d'emploi collective.

MANITOBA

Cessation d'emploi individuelle

Au Manitoba, les employeurs et les employés, dans quelque travail ou quelque profession que ce soit, sauf le travail agricole, doivent donner un préavis de cessation d'emploi d'une durée égale à une période de paie normale, sauf pour les employés dont la période de paie s'étend au-delà d'un mois. Dans ce dernier cas, il faut donner un préavis raisonnable. Il n'est pas nécessaire de donner un préavis si l'employé est embauché pour

une période fixe, sauf si, après entente mutuelle, l'emploi s'est continué après la fin de la période. Le préavis n'est pas non plus requis lorsque l'emploi prend fin à cause d'inconduite ou d'actes de violence de la part de l'employé en cause.

L'obligation de donner un préavis ne s'applique pas s'il existe dans l'industrie une coutume ou une pratique générale contraire aux dispositions de la loi ou si une convention collective établit des conditions différentes au sujet du préavis. Si l'emploi se termine pendant les deux premières semaines de travail d'un employé, il n'est pas nécessaire de donner un avis à moins que l'employeur et l'employé n'aient convenu, par écrit, que les exigences de la loi s'appliqueront.

L'employeur est autorisé à adopter une pratique selon laquelle il peut mettre fin à l'emploi d'un employé moyennant un délai de préavis plus court que celui que prévoit la loi; cette pratique est considérée comme étant établie un mois après que l'employeur en fait part, par écrit, à chacun de ses employés et que les dispositions pertinentes ont été affichées dans l'établissement. Il faut informer tout nouvel employé, par écrit, de la pratique en cours, au moment où il entre en fonction.

Dans les cas où le préavis obligatoire n'a pas été donné, on peut porter plainte par écrit au ministre du Travail, dans les 90 jours qui suivent la cessation d'emploi. Le ministre peut mener lui-même une enquête sur la plainte ou confier celle-ci à la Commission du travail. La loi stipule la procédure à suivre pour le règlement de ces plaintes.

Cessation d'emploi collective

Le Manitoba exige qu'un préavis écrit de dix semaines ou plus soit donné au ministre du Travail lors de mises à pied collectives touchant 50 employés ou plus. La durée du préavis s'accroit avec le nombre d'employés mis à pied. Une copie du préavis doit être transmise au syndicat accrédité ou reconnu. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat, le préavis doit être donné aux employés qui sont mis à pied soit par écrit, soit en affichant un avis dans l'établissement. L'avis doit faire mention des motifs de la cessation et des noms d'au moins deux personnes qui pourraient être nommées à un comité mixte de planification afin de représenter l'employeur. Le Ministre peut exiger la mise sur pied d'un tel comité, constitué d'au moins deux représentants de l'employeur et du syndicat ou des employés, afin de mettre sur pied un programme d'adaptation pour les travailleurs excédentaires en vue de minimiser l'impact de la cessation d'emploi et d'aider les employés à se trouver de l'emploi ailleurs.

Les dispositions concernant le préavis de cessation d'emploi collective ne s'appliquent pas lorsque les employés sont embauchés pour une période ou une tâche précise d'une durée de 12 mois ou moins, s'ils

sont mis à pied en vertu de règlements[1], s'ils refusent un autre travail raisonnable offert par l'employeur ou en vertu d'un régime d'ancienneté, si, après une mise à pied, ils ne reprennent pas le travail dans un délai raisonnable après avoir été rappelés par leur employeur, s'ils ne travaillent pas à cause d'une grève ou d'un lock-out, s'ils travaillent dans l'industrie de la construction, s'ils se rendent coupables d'inconduite volontaire, de désobéissance ou de négligence au travail, s'ils sont embauchés en vertu d'un contrat qui est ou est devenu impossible à respecter ou qui est annulé en raison d'événements fortuits ou imprévisibles, s'ils sont embauchés en vertu d'une entente selon laquelle ils peuvent décider de travailler ou non lorsqu'on en fait la demande, s'ils ont atteint l'âge de la retraite selon la pratique établie de l'employeur. Le ministre peut, par ordre, prévoir des dérogations aux dispositions de la loi concernant la cessation d'emploi collective si l'application des dispositions nuit indûment aux intérêts des travailleurs ou de l'employeur ou entrave considérablement la marche de l'établissement industriel.

Une fois le préavis donné, le salaire et les autres conditions d'emploi ne doivent pas être modifiés sauf avec l'accord écrit de l'employé ou si une convention collective en vigueur autorise de telles modifications ou de tels changements.

L'employeur peut mettre fin, sans préavis, à l'emploi d'un travailleur s'il informe ce dernier par écrit de ce fait et lui verse l'équivalent du salaire qu'il aurait touché pour les heures normales de travail au cours de la période visée par le préavis ainsi que toute indemnité de congé annuel à laquelle l'employé a droit. L'employeur doit également verser à l'employé une telle somme lorsque ce dernier a été mis à pied et qu'en vertu de la durée de la mise à pied ou autrement, celle-ci est devenue une cessation d'emploi.

Tout employé qui désire mettre fin à son emploi avant la date d'expiration du préavis doit en informer par écrit son employeur.

L'employeur et le syndicat représentant les employés touchés par la cessation de l'emploi doivent collaborer avec le ministre à l'égard de tout programme ou mesure visant à faciliter le réemploi des travailleurs en cause.

---

[1]Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi si 1) l'industrie est de nature saisonnière et, qu'au moment de son embauche le salarié est averti qu'il peut faire l'objet d'une mise à pied pour ensuite être rappelé au travail; 2) la durée de la mise à pied est de huit semaines ou moins durant une période de 16 semaines consécutives; 3) la durée de la mise à pied est de plus de huit semaines mais l'employeur rappelle au travail ses salariés, à la date ou aux dates fixées par le ministre; ou 4) la durée de la mise à pied est de plus de huit semaines mais le salarié continue de recevoir des versements tels que convenu ou l'employeur continue de faire des versements au bénéfice de l'employé à un régime de pension ou d'assurance.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Cessation d'emploi individuelle

Un salarié qui n'est pas couvert par une convention collective a droit à un préavis de deux semaines s'il a travaillé pour l'employeur pendant une période continue de six mois ou plus mais moins de cinq ans et de quatre semaines s'il a travaillé pendant cinq années ou plus. Un salarié pour qui on a négocié une convention collective ne jouit pas de l'application de cette norme. Présumément, dans un tel cas, l'agent négociateur et l'employeur auront prévu de régler la question dans la convention collective.

Cessation d'emploi collective

D'autre part, le préavis de cessation d'emploi collective n'est assuré qu'aux employés qui sont couverts par une convention collective. Un employeur ne peut mettre à pied en permanence plus de 25 employés, sur une période de quatre semaines, s'ils représentent 25 pour cent des travailleurs à son service, sans donner un préavis d'au moins quatre semaines au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre ainsi qu'à l'agent négociateur. Une copie du préavis doit être affichée pour les employés. Ces dispositions s'appliquent par dérogation et s'ajoutent à toute disposition de la convention collective.

Dispositions générales

Cependant, un employeur peut mettre à pied un salarié ou un groupe de salariés sans avis en cas d'un manque de travail dû à un motif imprévu par l'employeur, pendant la période durant laquelle se poursuit ce manque de travail, ou pour tout autre motif, pour une période maximale de six jours. L'obligation de donner un préavis n'existe pas lorsque la cessation d'emploi est entraînée par l'achèvement d'une tâche définie n'ayant requise que 12 mois ou moins, lorsque le salarié prend sa retraite, lorsque le salarié travaillait à des travaux de construction, ou lorsque la cessation d'emploi résulte de la réduction saisonnière, de la fin ou de la suspension normale d'une exploitation.

Dans le cas d'une cessation d'emploi individuelle seulement, un employeur peut également mettre à pied sans avis un employé qui a refusé un autre travail raisonnable offert par l'employeur comme alternative à la cessation d'emploi, ou un employé qui a complété la période d'emploi qui était fixée dans le contrat d'emploi, à moins qu'il ne continue de travailler pendant trois mois au-delà de cette période. Un préavis de cessation individuelle est sans effet si le salarié continue de travailler pour l'employeur pendant un mois au-delà de la fin de la période de préavis.

Un employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié ou d'un groupe de salariés sans préavis s'il verse à chaque salarié, au lieu de l'avis, une somme égale au salaire qu'il aurait gagné pendant le délai de l'avis.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Cessation d'emploi individuelle

En Nouvelle-Écosse, le Code interdit à un employeur de congédier ou de mettre à pied un employé qui compte au moins trois mois de service sans lui donner d'abord un préavis écrit, qu'il s'agisse d'une cessation d'emploi individuelle ou collective.

Un employé comptant trois mois ou plus d'emploi doit aussi donner un préavis à son employeur avant de quitter son emploi, sauf lorsque l'employeur n'a pas respecté les conditions d'emploi. La période de préavis varie selon la durée de l'emploi.

De 3 mois à 2 ans ..... 1 semaine
2 ans ou plus ..... 2 semaines

Cessation d'emploi collective

Le préavis de cessation d'emploi collective doit être donné à chaque employé touché lorsque dix employés ou plus doivent être congédiés ou mis à pied au cours d'une période de quatre semaines ou moins. La période de préavis varie selon le nombre de travailleurs congédiés. Le ministre du Travail doit être avisé par écrit de tout préavis collectif.

Dispositions générales

Lorsqu'une personne continue à être employée après l'expiration de la période de préavis, pendant une période plus longue que celle du préavis, l'employeur doit lui donner un nouveau préavis avant de pouvoir mettre fin à son emploi.

Des périodes successives d'emploi peuvent s'accumuler sauf s'il y a eu un intervalle de plus de 13 semaines entre deux périodes d'emploi; dans ce dernier cas, c'est la dernière période d'emploi qui entre en ligne de compte.

L'employeur ne doit pas modifier les salaires et les conditions d'emploi après qu'un préavis a été donné, soit par l'employeur, soit par l'employé; à l'expiration de la période du préavis, l'employeur doit verser à l'employé toute rémunération à laquelle il a droit.

Le préavis peut reposer sur la réalisation d'un événement futur, si la période de préavis requise est respectée.

Un employeur peut mettre fin à l'emploi d'un travailleur au moment de la signification du préavis, s'il verse à l'employé un salaire tenant lieu de préavis. Cette rémunération doit être l'équivalent du montant que l'employé aurait touché à son taux normal de salaire au cours d'une semaine normale de travail, sans heures supplémentaires, pendant la période prescrite du préavis.

Comme on l'a mentionné précédemment, le préavis est requis dans le cas d'une mise à pied. Cette exigence ne s'applique pas lorsqu'une personne est mise à pied pour six jours consécutifs ou moins ou dans des circonstances précisées par les règlements. Un employé qui n'a pas droit au préavis en raison de la durée de la mise à pied et dont l'emploi prend fin subséquemment (mise à pied prolongée ou autre raison) doit toucher un salaire tenant lieu de préavis comme si son emploi avait cessé sans préavis lors de la mise à pied originale.

L'obligation de donner un préavis ne s'applique pas lorsque l'employé s'est rendu coupable d'inconduite ou de désobéissance volontaire ou d'une négligence volontaire au travail qui n'a pas été excusée par l'employeur.

Les personnes embauchées pour une période déterminée ou pour un travail d'une durée de 12 mois ou moins n'ont pas droit au préavis. Toutefois, si une personne continue d'être employée pendant trois mois ou plus après avoir terminé sa période d'emploi ou son travail, elle doit être considérée comme un employé régulier et, dans ce cas, elle a droit au préavis. Sa période d'emploi est réputée commencer au début de la période déterminée ou de la tâche particulière.

En outre, les personnes congédiées ou mises à pied pour toute raison indépendante de la volonté de l'employeur n'ont pas droit au préavis lorsque l'employeur s'est raisonnablement efforcé de prévoir et d'éviter la cause du congédiement. Cette raison pourrait être notamment un conflit ouvrier, la destruction de l'usine ou des machines, le manque de matériaux, l'annulation ou la pénurie de commandes et des mesures prises par les autorités gouvernementales.

Sont aussi exclues les personnes à qui l'employeur a offert un autre travail raisonnable ou qui ont atteint l'âge de la retraite selon la pratique établie par l'employeur. Les employés de l'industrie de la construction ne sont pas liés par la condition du préavis à donner ou à recevoir. De plus, les règlements peuvent exempter des personnes occupées à toute activité, affaire, travail, métier ou profession ou à toute branche de ceux-ci.

Les semaines de congé annuel ne sont pas comprises dans la durée de la période de préavis, à moins que l'employé n'y consente.

ONTARIO

Cessation d'emploi individuelle

En Ontario, l'employeur doit donner avis par écrit à un employé dont l'emploi prendra fin, à condition que l'employé compte trois mois de service ou plus; la durée de la période de préavis varie selon la période d'emploi.

On appelle période d'emploi la période écoulée depuis la date du début de l'emploi jusqu'à la date à laquelle l'avis a été ou aurait dû être donné. Si un employé, qui a reçu un préavis de cessation d'emploi confor-

mément à la loi, accepte un travail temporaire offert par son employeur pour une période n'excédant pas 13 semaines ou pour quelque période supplémentaire autorisée par le directeur suivant la date d'expiration du délai de l'avis, cette période temporaire s'ajoute au calcul de la période d'emploi. On peut accumuler des périodes consécutives d'emploi, à moins qu'il y ait eu une interruption de plus de 13 semaines dans l'emploi. Dans un tel cas, la période du dernier emploi représente la durée du service aux fins du préavis.

Cessation d'emploi collective

La loi oblige l'employeur à donner un préavis de cessation d'emploi collective lorsqu'il projette de mettre fin à l'emploi de 50 personnes ou plus dans un délai de quatre semaines ou moins. Le délai du préavis dépend du nombre de travailleurs en cause.

Lorsqu'au plus 10 p. 100 des employés dans un établissement doivent être congédiés au cours d'une période de 4 semaines, et que le nombre total de ces employés s'élève à 50 personnes ou plus, l'employeur est tenu de donner avis de cessation d'emploi dans le cas d'un congédiement personnel, à moins que l'abandon permanent de l'ensemble ou d'une partie des affaires de l'employeur ne soit la cause de la cessation d'emploi.

On ne tient pas compte du nombre de personnes qui ont travaillé moins de trois mois dans le calcul du nombre d'employés dans un établissement; ces personnes n'ont pas droit à un avis de cessation d'emploi.

Les employés qui reçoivent un avis de cessation d'emploi collective doivent signifier par écrit à leur employeur qu'ils ont l'intention de cesser de travailler. Un employé qui a travaillé pour le compte de l'employeur durant moins de deux ans doit donner un avis d'une semaine et, celui qui a travaillé deux ans ou plus un avis de deux semaines.

Une indemnité de départ correspondant à une semaine de salaire pour chaque année de service, jusqu'à un maximum de 26 années, est payable à chaque employé justifiant de cinq années de service ou plus lors d'une cessation d'emploi de 50 employés ou plus dans une période de six mois.

Dispositions générales

Un certain nombre de dispositions s'appliquent à la fois au préavis individuel et au préavis collectif.

Une fois le préavis donné, un employé doit continuer à travailler jusqu'à ce que le délai d'avis ait pris fin. Les semaines de congé annuel doivent être exclues de la période d'avis, à mois que l'employé ne consente, après réception du préavis, à prendre son congé annuel pendant la période de préavis. Un employé qui a reçu un préavis peut être assigné à un travail temporaire pour une période n'excédant pas 13 semaines depuis la date d'expiration du délai de l'avis, sans qu'il doive recevoir un nouvel avis de cessation d'emploi avant que son emploi ne prenne fin. Il est également possible, avec l'autorisation du directeur, d'accorder des

périodes supplémentaires de travail temporaire sans qu'un nouvel avis ne soit requis.

En vertu de la loi, l'employeur doit donner un préavis de cessation d'emploi ou verser la rémunération ou le salaire équivalent. L'employeur qui met fin à l'emploi d'un travailleur sans avis doit l'en informer par écrit et lui verser l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné s'il avait fourni des heures normales de travail pendant la période de préavis. La rémunération payable en remplacement du préavis est considérée comme un salaire aux fins de la loi.

L'employeur doit, à la demande du ministre, collaborer relativement à toute mesure ou tout programme destiné à faciliter le réemploi des travailleurs licenciés, par exemple à l'établissement, le fonctionnement et à la contribution aux dépenses et coûts raisonnables d'un comité spécial.

Il est défendu à l'employeur de modifier le taux de salaire ou toute autre condition d'emploi d'une personne à qui il a donné un préavis de cessation d'emploi et, à l'expiration du délai d'avis, il doit lui verser le salaire et l'indemnité de congé auxquels il a droit.

La loi s'applique aux mises à pied autres que les mises à pied temporaires, au sens où l'entend la loi. Le préavis de mise à pied pendant une période indéfinie est considéré comme un préavis de cessation d'emploi.

Par mise à pied temporaire on entend: (1) une mise à pied ne dépassant pas 13 semaines au cours de toute période de 20 semaines consécutives; (2) une mise à pied de plus de 13 semaines si, a) la personne continue de recevoir des paiements de l'employeur, b) l'employeur continue de verser des paiements en faveur de la personne mise à pied en vertu d'un régime de retraite ou de pension de bonne foi ou en vertu d'un régime reconnu d'assurance collective ou d'assurance-employés, c) la personne mise à pied touche des prestations supplémentaires de chômage, ou, d) elle y a droit mais n'en reçoit pas parce qu'elle travaille ailleurs durant la période de mise à pied; ou (3) une mise à pied de plus de 13 semaines lorsque l'employeur rappelle la personne au travail dans le délai fixé par le directeur des normes d'emploi.

Les dispositions concernant le préavis ne s'appliquent pas à une personne qui est mise à pied ou dont l'emploi prend fin au cours ou en raison d'une grève ou d'un lock-out à son lieu d'emploi ou qui a été employée pendant moins de trois mois. Sont également exemptées des dispositions relatives au préavis: (1) une personne qui est mise à pied a) après avoir refusé une offre de la part de son employeur de travailler à un autre emploi à peu près équivalent, ou b) après avoir refusé un autre emploi qui lui est offert en vertu d'un régime d'ancienneté; (2) une personne qui est mise à pied et qui ne retourne pas au travail dans un délai raisonnable après y avoir été convoquée par l'employeur; (3) une personne employée en vertu d'une entente selon laquelle elle peut décider de travailler ou de ne pas travailler pendant une certaine période lorsqu'on lui demande de le faire et, (4) une personne qui a atteint l'âge de la retraite selon la pratique établie par l'employeur.

Les employeurs engagés dans certaines activités de construction de navires peuvent être exemptés de l'obligation de signifier un avis de cessation d'emploi aux employés qui touchent des prestations supplémentaires d'assurance-chômage, si ces employés acceptent cette exemption.

Un employeur n'est pas tenu de donner avis à une personne employée pour une période ou une tâche déterminée. Advenant, cependant que cette période ou la durée de cette tâche dépasse un maximum de 12 mois ou que la personne poursuive son travail pendant trois mois ou plus après avoir terminé la période ou la tâche en question, les dispositions concernant l'avis s'appliquent.

Une personne qui est trouvée coupable d'inconduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire de ses devoirs et que l'employeur n'a pas excusée n'a pas droit à un avis de cessation d'emploi. L'employeur n'est pas tenu non plus de donner avis si la mise à exécution d'un contrat de travail devient impossible ou est compromise en raison d'une circonstance ou d'un événement fortuit ou imprévisible.

Un avis de cessation d'emploi peut être soumis à la condition que se produise un événement futur.

Un employé peut mettre fin à son emploi immédiatement après avoir reçu l'avis si son employeur est coupable d'une infraction aux conditions d'emploi.

Les employeurs de l'industrie de la construction ont été exemptés de l'obligation de donner un avis. Les autres employeurs y sont tenus, y compris la Couronne et ses sociétés. Ont droit à l'avis de cessation les professionnels, les enseignants, les pêcheurs (pêche commerciale), les domestiques, les travailleurs agricoles et les vendeurs.

Les règlements tiennent compte des dispositions relatives à la supplantation prévues dans les conditions d'emploi. Lorsque les conditions d'emploi autorisent un employé dont le poste devient superflu à supplanter un autre employé en faisant valoir son ancienneté, on peut se conformer à l'exigence du préavis en affichant, dans un endroit bien à la vue dans l'établissement, un avis contenant les faits saillants pertinents.

QUÉBEC

Cessation d'emploi individuelle

La Loi sur les normes du travail stipule qu'à l'exception des cas où un contrat porte sur une durée déterminée ou une entreprise précise, l'employé qui justifie de trois mois de service ininterrompu avec le même employeur a droit à un avis écrit de six mois au moins avant d'être congédié ou mis à pied.

Cet avis doit être d'une semaine si l'employé compte moins d'une année de service ininterrompu, de deux semaines s'il en compte de un à cinq ans, de quatre semaines s'il en compte de cinq à 10 ans et de huit

semaines s'il en compte dix ans et plus. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux cadres supérieurs.

Sauf dans le cas d'un écart de conduite grave de l'employé ou d'un événement fortuit, l'employeur qui omet de donner un préavis doit payer à l'employé au moment de la cessation d'emploi un montant égal à son salaire pour une période égale à la période du préavis.

À l'expiration du contrat d'emploi, un employé peut demander à son employeur de lui remettre un certificat de travail dans lequel les renseignements suivants, et uniquement les renseignements suivants, doivent figurer: la nature et la durée de son emploi, les dates auxquelles son emploi a commencé et a pris fin, ainsi que le nom et l'adresse de l'employeur. Le certificat ne doit pas faire mention de la qualité du travail ni du comportement de l'employé.

Au Québec, l'article 1668 du Code civil exige d'un domestique, d'un serviteur, d'un compagnon ou d'un journalier employé à la semaine, au mois, ou à l'année, un avis de départ d'une semaine s'il est engagé à la semaine, de deux semaines s'il est engagé au mois, et d'un mois s'il est engagé à l'année. L'employeur doit donner un avis analogue lorsque les services d'un employé ne sont plus requis.

Certains décrets édictés en vertu de la Loi des décrets de convention collective exigent aussi un avis de cessation d'emploi.

Cessation d'emploi collective

En vertu de l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, un employeur qui, pour des motifs d'ordre technologique ou économique, se propose de licencier dix employés ou plus dans un délai de deux mois, est tenu de donner un préavis au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.

L'expression employée ne comprend pas les travailleurs saisonniers ou occasionnels, ni un directeur ou administrateur d'une société.

Un employeur de l'industrie de la construction ou un employeur qui exploite une entreprise de nature saisonnière ou intermittente n'est pas tenu de donner un avis. La loi ne s'applique pas non plus à un établissement touché par une grève ou un lock-out.

L'expression licenciement comprend les mises à pied, mais l'employeur n'est pas tenu de donner avis s'il met des employés à pied pendant une période indéterminée, à moins que la mise à pied ne se prolonge durant plus de six mois.

Si un événement fortuit ou imprévisible empêche un employeur de donner le préavis, il doit en informer le ministre aussitôt que possible et prouver qu'il lui était impossible de se conformer à la loi. Le ministre déterminera alors, de concert avec l'employeur, le délai d'avis qui doit être appliqué.

L'avis que l'employeur doit expédier par la poste à la Direction de la main-d'oeuvre du ministère, et qui entre en vigueur à la date où il a été posté, doit indiquer: a) le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement; b) la nature du produit ou des services principaux; c) les noms et adresses des associations de salariés; d) les motifs du licenciement collectif; e) la date à laquelle le licenciement collectif sera effectué; f) le nom complet de chacun des employés susceptibles d'être licenciés.

La loi exige également que l'employeur, à la demande du ministre, participe immédiatement à l'organisation d'un comité de reclassification des emplois, dont la tâche est d'étudier et de recommander des moyens pratiques pour le rétablissement des employés licenciés. Le syndicat accrédité ou les employés, s'il n'y a pas de syndicat, doivent également être représentés au sein du comité. L'employeur doit fournir des fonds au comité dans la mesure convenue avec les parties. La Direction de la main-d'oeuvre du ministère est chargée d'organiser ces comités et de voir à leur bon fonctionnement.

Les parties peuvent, avec le consentement du ministre et sous réserve de conditions établies par lui, établir un fonds de reclassification. Au besoin, plusieurs employeurs et syndicats accrédités peuvent établir un fonds mutuel.

SASKATCHEWAN

Cessation d'emploi individuelle

En Saskatchewan, un employeur ne peut congédier ou licencier sans motif, exception faite d'une pénurie de travail, un employé qui a été à son service de façon continue pour une période de trois mois ou plus sans lui donner un préavis écrit. À la cessation d'emploi, l'employé a droit à la plus élevée des sommes de son salaire réel pendant la période de préavis ou de ses gains habituels pendant cette période à l'exclusion des heures supplémentaires. Lorsque l'employé ne reçoit pas de préavis, il a droit à son salaire habituel pour la période minimale de préavis requise, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Si le contrat de service ou la pratique veut que l'employé ait droit à une plus longue période de préavis, ou à une indemnité plus élevée, cette disposition l'emporte sur la loi.

Lorsque le salaire de l'employé varie d'une semaine à l'autre, on calcule son salaire hebdomadaire normal en établissant la moyenne de ses gains, à l'exclusion des heures supplémentaires, des quatre semaines qui ont précédé immédiatement la date du préavis ou, si aucun préavis n'a été donné, la date du congédiement ou de la mise à pied. L'employeur doit verser la rémunération entière de l'employé dans les 14 jours qui suivent la journée où l'emploi de ce dernier a pris fin.

L'employeur doit, dans un délai de 14 jours, verser à l'employé, en sus de tous les montants qui lui sont dus, son salaire moyen pour la période de son emploi auprès de l'employeur. Si, toutefois, l'employé a, à

quelque moment que ce soit, eu le droit de prendre un congé annuel en vertu de toute loi, coutume ou entente ou en vertu de son contrat de service, l'employeur doit, dans les 14 jours, verser à l'employé, en sus de tout autre montant qui lui est dû, son salaire moyen pour la période d'emploi entre la date à laquelle il a eu droit à son dernier congé annuel et la date de la cessation d'emploi.

L'obligation de donner un préavis s'applique à tous les employés et à leurs employeurs, à l'exclusion des travailleurs agricoles et des domestiques. Sont également exclues certaines personnes handicapées, les employés dans les domaines de l'élevage de bestiaux et de la culture maraîchère et ceux qui travaillent dans des entreprises familiales.

La loi de la Saskatchewan ne renferme aucune disposition sur le préavis dans les cas de cessation d'emploi collective.

TERRE-NEUVE

Cessation d'emploi individuelle

À Terre-Neuve, l'employeur et l'employé sont tenus de donner un avis de cessation d'emploi.

L'obligation du préavis ne s'applique pas lorsqu'une période d'avis de cessation d'emploi est prévue dans une convention collective au sens de la Loi sur les relations de travail de 1977, ou dans un contrat de service liant l'employeur et l'employé. Cette exception ne s'applique que si la période de préavis est la même pour les employeurs et les employés.

L'employeur n'est pas tenu de donner un préavis lorsque l'employé a sciemment refusé d'obéir à un ordre légitime de l'employeur ou a fait preuve de mauvaise conduite; lorsqu'il paie à l'employé une somme correspondant au salaire normal qui couvre la période du préavis; lorsque l'employé est mis à pied pour une période n'excédant pas une semaine; lorsque l'employé est engagé à contrat pour une période déterminée qui n'excède pas 12 mois; lorsque l'employé rejette l'offre d'un autre emploi valable fournie par l'employeur; lorsque l'employé a atteint l'âge de la retraite ou lorsque le contrat de travail entre l'employeur et l'employé a existé moins d'un mois.

Il y a aussi des circonstances où l'employé n'est pas tenu de donner un préavis de cessation d'emploi: par exemple, si l'employé n'a pas été traité justement par l'employeur, ou, si l'employé paie à l'employeur une somme égale au montant qu'il gagnerait durant la période qui couvre le préavis, ou, si l'employé est engagé à contrat pour une période déterminée qui n'excède pas 12 mois ou encore si le contrat de travail entre l'employeur et l'employé a existé moins d'un mois.

Les dispositions ayant trait au préavis individuel de cessation d'emploi ne s'appliquent pas à l'industrie de la construction.

Cessation d'emploi collective

Le préavis de cessation d'emploi collective doit être donné à chaque employé touché lorsque 50 employés ou plus doivent être congédiés ou mis à pied à l'intérieur d'une période de quatre semaines. La période de préavis varie selon le nombre de travailleurs congédiés et le ministre du Travail doit être avisé par écrit de tout licenciement collectif.

Lorsqu'un employeur omet de signifier l'avis ou d'aviser le ministre, il ne peut prendre quelque mesure que ce soit pour mettre fin à l'emploi des employés.

Cette exigence ne s'applique pas aux employés dont les contrats de service sont d'une durée inférieure à un mois.

Une mise à pied d'une durée de moins d'une semaine n'est pas considérée être une cessation d'emploi, de même qu'une mise à pied de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives. Cette dernière est réputée être temporaire et nécessite qu'un préavis de cessation d'emploi individuelle, plutôt que collective, soit donné aux employés affectés.

Les avis de cessation d'emploi collective ne s'appliquent pas à un contrat de service qu'il est impossible ou qu'il est devenu impossible de mettre à exécution ou qui est compromis par un événement fortuit ou imprévisible; quand l'employé a refusé un autre travail raisonnable mis à sa disposition par l'employeur ou un système d'ancienneté; qu'il a été mis à pied et ne revient pas au travail dans un délai raisonnable après en avoir été prié par l'employeur; qu'il ne peut travailler en raison d'une grève ou d'un lock-out; qu'il travaille dans l'industrie de la construction, de l'abattage du bois ou de la pêche; qu'il est un employé saisonnier reconnu comme tel; qu'il est assujetti à un accord en vertu duquel il peut choisir de travailler ou de ne pas travailler pour une période temporaire; ou qu'il a l'âge de la retraite, selon la pratique établie de l'employeur.

Dispositions générales

L'avis n'a aucun effet si le contrat de service se prolonge au-delà de la période d'expiration précitée et ne doit pas comprendre les périodes de vacances accumulées par l'employé.

Tout avis de cessation peut être assujetti à la réalisation d'un événement futur.

Une fois l'avis envoyé, l'employeur ne peut changer le taux de salaire ou toute autre condition de travail d'un employé visé par l'avis.

YUKON

Cessation d'emploi individuelle

Un salarié qui a complété six mois consécutifs au service du même employeur a droit à un préavis écrit d'au moins une semaine. Si ce préavis

n'est pas donné, l'employeur doit verser à l'employé le salaire équivalent à une semaine normale de travail.

De même, un employé qui désire démissionner doit donner à son employeur le même préavis. Lorsqu'un employé quitte sans préavis, l'employeur peut déduire, avec le consentement de l'employé, une somme équivalente au salaire d'une semaine normale de travail du salaire encore du à l'employé. Si le salarié n'y consent pas, cette somme peut quand même être déduite et remise au Directeur qui doit mener une enquête sur la question et émettre l'une ou plusieurs des ordonnances suivantes: a) jugeant du fait qu'un salarié était ou non tenu de donner un préavis, b) accordant ce montant à l'employeur, ou c) accordant ce montant au salarié si cette disposition ne lui était pas applicable ou s'il juge que, étant donné les circonstances, il serait injuste de lui enlever ce salaire.

La période de préavis à laquelle un salarié a droit en vertu de cette Loi ne doit pas coïncider avec la période de son congé annuel.

De plus, le Directeur est habilité à émettre des ordonnances enjoignant à l'employeur de: a) se conformer aux dispositions de cette partie de la Loi, b) remédier à ou cesser de faire quelque chose, ou c) verser au salarié tout manque à gagner résultant de la pratique illégale.

Cessation d'emploi collective

Les dispositions sur le préavis de cessation d'emploi collective prévoient qu'un employeur qui, de façon simultanée ou au cours d'une période de quatre semaines, met fin à l'emploi de 25 salariés ou plus, doit, en plus de se conformer aux dispositions sur le préavis de cessation d'emploi individuelle, donner au Directeur un certain préavis. La durée de ce préavis varie en fonction du nombre de salariés impliqués. Notamment, elle est de: a) au moins quatre semaines avant la date de cessation d'emploi lorsque 25 à 49 salariés sont licenciés, b) au moins huit semaines s'il s'agit de 50 à 99 salariés, c) 12 semaines si 100 à 299 salariés sont impliqués et d) 16 semaines s'il y a 300 salariés ou plus.

Une disposition prévoit qu'un préavis de quatre semaines doit être donné au Directeur lorsqu'un employeur, de façon simultanée ou au cours d'une période de quatre semaines, met temporairement à pied un groupe de 50 salariés ou plus.

Disposition générales

Une distinction entre une "mise à pied temporaire" et une "cessation d'emploi" est faite. Une "mise à pied temporaire" comprend une interruption des services d'un salarié pour une période n'excédant pas 13 semaines durant une période de 20 semaines consécutives, ou qui peut excéder 13 semaines, à condition que l'employeur rappelle au travail le salarié avant la date fixée par le Directeur. Une "cessation d'emploi" comprend une mise à pied qui n'est pas une mise à pied temporaire, ainsi qu'une altération des conditions de travail qui, de l'avis du Directeur, cherche à obtenir qu'un salarié quitte le service de l'employeur.

Les dispositions sur la cessation d'emploi ne s'appliquent pas aux employés suivants: a) de l'industrie de la construction, b) saisonniers ou occasionnels d'une entreprise fonctionnant moins de six mois par année, c) qui sont congédiés pour un motif juste, d) dont l'employeur n'a pas respecté les termes du contrat, e) mis à pied temporairement, f) dont le contrat est devenu impossible à respecter en raison d'un événement fortuit, ou g) qui ont refusé un emploi de rechange raisonnable offert par l'employeur. De plus, les dispositions sur la cessation d'emploi individuelle ne s'appliquent pas aux employés syndiqués.

Enfin, lorsqu'un employeur licencie ou met à pied un salarié qui est employé à un site isolé, l'employeur doit fournir le transport gratuit à ce salarié jusqu'au centre le plus proche duquel un moyen de transport régulier est disponible.

13. PRÉAVIS DE CESSATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE*

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Canada Code Canadien du travail	2 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés en service depuis moins de 3 mois	Les employés ne sont pas tenus de prévenir leurs employeurs
Alberta Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Employés en service depuis au moins 3 mois mais moins de 2 ans: 7 jours; Employés en service depuis au moins 2 ans: 14 jours	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir - employés en service depuis moins de 3 mois, employés saisonniers, travailleurs dans l'industrie de la construction, autres que ceux occupés dans un bureau de chantier; employés affectés à la destruction de broussailles	Les employés ne sont pas tenus de prévenir leurs employeurs en cas de démission
Colombie-Britannique Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Employés en service depuis au moins 6 mois: 2 semaines; Employés en service depuis 3 ans: 3 semaines; Après 3 ans, une semaine additionnelle pour chaque année de service jusqu'à concurrence de 8 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir - employés en service depuis moins de 6 mois, employés de la B.C. Railway Company, travailleurs dans l'industrie de la construction, certains professionnels, certaines catégories de vendeurs, étudiants participant à certains programmes de travail, étudiants qui travaillent à leur école, personnes qui travaillent dans une maison privée dont la seule fonction est le soin d'un enfant, d'une personne handicapée ou infirme ou de toute autre personne, les personnes qui reçoivent une aide	Les employés ne sont pas tenus de prévenir leurs employeurs en cas de démission

*Les Territoires du Nord-Ouest n'ont aucune disposition quant au préavis de cessation d'emploi individuelle.

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Colombie-Britannique (suite)		salariale par leur participation à un programme de travail, artistes, musiciens, acteurs, les étudiants en formation infirmière et les personnes handicapées employées par une société de bienfaisance et qui reçoivent des soins thérapeutiques ou qui sont occupées à un programme de travail thérapeutique	
Île-du-Prince-Édouard Labour Act (Loi sur le travail)	Employés en service depuis au moins 3 mois: 1 semaine	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir: travailleurs agricoles, employés des établissements touristiques qui fonctionnent pendant moins de six mois durant une année, travailleurs de la construction, étudiants employés pendant la période estivale, employés en service depuis moins de 3 mois, travailleurs de la construction de rues, routes, égouts, pipelines, tunnels, ponts, etc.	Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir leur employeur en cas de démission
Manitoba Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Employés en service depuis au moins 2 semaines: période de paye	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir: les employés en service depuis moins de 2 semaines, professionnels, étudiants en formation professionnelle, domestiques, travailleurs agricoles, employés engagés à l'élevage des animaux à fourrures, dans l'industrie de la pêche, les bénéficiaires d'un programme de réhabilitation ou thérapeutique qui travaillent dans le cadre du programme	Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir leur employeur

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	Employés en service depuis au moins 6 mois mais moins de 5 ans: 2 semaines; Employés en service depuis au moins 5 ans: 4 semaines.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les travailleurs de la construction, les employés saisonniers et les employés syndiqués. Il existe plusieurs autres motifs pour ne pas prévenir les employés aux termes de la Loi.	Les employés ne sont pas tenus de prévenir leur employeur en cas démission.
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	Employés en service depuis moins de 2 ans: 1 semaine; Employés en service depuis au moins 2 ans mais moins de 5 ans: 2 semaines; Employés en service depuis au moins 5 ans mais moins de 10 ans: 4 semaines; Employés en service depuis au moins 10 ans: 8 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés en service depuis moins de 3 mois, enseignants, travailleurs de la construction, domestiques, professionels et étudiants en formation professionnelle, vendeurs, travailleurs agricoles, personnes travaillant sur les bâteaux de pêche	Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir les employeurs en cas de démission

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Ontario Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Employés en service depuis moins de 2 ans: 1 semaine; Employés en service depuis au moins 2 ans mais moins de 5 ans: 2 semaines; Employés en service depuis au moins 5 ans mais moins de 10 ans: 4 semaines; Employés en service depuis 10 ans et plus : 8 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés en service depuis moins de 3 mois, certains employés dans l'industrie de la construction navale, détenus dans les institutions provinciales, délinquants effectuant des travaux par ordonnance du tribunal	Les employés ne sont pas tenus de prévenir les employeurs
Québec Code Civil Loi sur les normes du travail	Code Civil: Employés embauchés à la semaine: 1 semaine; Employés embauchés au mois: 2 semaines; Employés embauchés à l'année: 1 mois	Les dispositions du Code civil s'appliquent à tous les employeurs	Les dispositions du Code civil s'appliquent à tous les employés
	Loi sur les normes du travail: Employés en service depuis au moins 3 mois mais moins d'un an: 1 semaine;	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir certains travailleurs agricoles, les salariés dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade ou une personne âgée ou handicapée si l'employeur ne poursuit pas	Il n'est pas requis, selon la Loi sur les normes du travail, des employés de donner préavis

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Québec (suite)	Employés en service depuis au moins 1 an mais moins de 5 ans: 2 semaines; Employés en service depuis au moins 5 ans mais moins de 10 ans: 4 semaines; Employés en service depuis 10 ans et plus: 8 semaines	au moyen de ces travaux, des fins lucratives, travailleurs de la construction, étudiants travaillant en vertu d'un programme d'initiation au travail, certains travailleurs qui sont parties à un contrat, cadres	
Saskatchewan Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	Employés en service depuis au moins 3 mois mais moins d'un an: 1 semaine; Employés en service depuis au moins 1 an mais moins de 3 ans: 2 semaines; Employés en service depuis au moins 3 ans mais moins de 5 ans: 4 semaines; Employés en service depuis au moins 5 ans mais moins de 10 ans: 6 semaines; Employés en service depuis 10 ans et plus: 8 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir ceux qui travaillent dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage et de la culture maraîchère	Les employés ne sont pas tenus de prévenir les employeurs

Administration et législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs	Application aux employés
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	Employés en service depuis au moins 1 mois mais moins de 2 ans: 1 semaine; Employés en service depuis au moins 2 ans: 2 semaines	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés de la construction et de certaines professions	Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir l'employeur en cas de démission
Yukon Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	Employés en service depuis au moins 6 mois consécutifs: 1 semaine	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés suivants: a) de l'indfustrie de la construction, b) saisonniers ou occasionnels dans une entreprise qui dure moins de 6 mois par année, c) qui sont congédiés pour un motif juste, d) dont l'employeur n'a pas respecté les termes du contrat, e) mis à pied temporairement, f) dont le contrat est devenu impossible à respecter en raison d'un événement fortuit, g) qui ont refusé un emploi de rechange raisonnable offert par l'employeur. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employés syndiqués.	Un employé doit prévenir son employeur (ou lui payer l'indemnité tenant lieu de préavis dans certains cas) en cas de démission.

14. PRÉAVIS DE CESSATION D'EMPLOI COLLECTIVE*

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Fédéral Code canadien du travail et Règlements sur les normes du travail	50 ou plus	16 semaines	1. Ministre du Travail 2. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration 3. CEIC 4. Syndicat accrédité représentant les employés à titre d'agent négociateur, ou tout employé non représenté par un syndicat ou affichage par l'employeur dans un endroit bien en vue de l'établissement industriel	L'employeur doit coopérer avec la CEIC afin de faciliter le réemploi des employés. L'employeur doit mettre sur pied un comité mixte de planification afin de réduire l'impact de la cessation d'emploi et d'aider les travailleurs excédentaires à se trouver un autre emploi ailleurs. Le comité est composé d'au moins 4 personnes, dont au moins la moitié représentent les employés superflus. Un arbitre peut être nommé pour aider le comité à concevoir ce programme et pour régler toute question contestée. Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque: elle résulte d'une grève ou d'un lockout (même dans une autre entreprise si cette grève ou lockout force un employeur à réduire ses opérations); la mise à pied

*L'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest n'ont pas de dispositions concernant le préavis de cessation d'emploi collective.

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Fédéral (suite)				est obligatoire aux termes d'une convention collective; elle ne dure que 3 mois ou moins; elle dure plus de 3 mois mais l'employé reçoit avis d'un rappel au travail dans les 6 mois du début de la mise à pied; elle dure plus de 3 mois mais l'employé continue de recevoir des paiements de l'employeur, ou l'employeur continue de faire des versements à un régime de pension ou une assurance-groupe à l'avantage de l'employé, ou l'employé reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-chômage, ou serait en droit de les recevoir s'il n'en était pas disqualifé en vertu de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage; ou elle dure plus de 3 mois mais moins de 12 et l'employé conserve des droits de rappel en vertu d'une convention collective. Eu égard au calcul de la période de 3 mois

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Fédéral (suite)				ci-haut mentionnée, toute période de ré-emploi temporaire ne dépassant pas 2 semaines n'est pas comptée. Indemnité de départ: un employé qui a complété 12 mois consécutifs à l'emploi du même employeur a droit à 2 jours de salaire à son taux ordinaire pour chaque année de service complète mais pas moins de 5 jours de salaire.

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Manitoba Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	50-100 101-300 plus de 300 La loi énumère plusieurs exclusions.	10 semaines 14 semaines 18 semaines Avis écrit donné au ministre du Travail	1. Syndicat accrédité représentant les employés ou reconnu à titre d'agent négociateur par l'employeur 2. Tout employé non représenté par un syndicat ou affichage par l'employeur dans un endroit bien en vue de l'établissement industriel	L'avis doit faire mention des motifs de la cessation et des noms d'au moins deux personnes qui pourraient être nommées à un comité mixte de planification afin de représenter l'employeur. Le Ministre peut exiger la mise sur pied d'un tel comité, constitué d'au moins deux représentants de l'employeur et du syndicat ou des employés, afin de préparer un programme d'adaptation pour les travailleurs excédentaires en vue de minimiser l'impact de la cessation d'emploi et d'aider les employés à se trouver de l'emploi ailleurs. L'employeur ne peut changer les taux de salaire une fois l'avis donné sauf s'il a le consentement écrit des employés, ou si une convention collective autorise le changement. Un employé qui souhaite cesser son emploi avant la date d'expiration de l'avis doit en aviser l'employeur par écrit. Une mise à pied

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Manitoba (suite)				n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque: elle est habituelle à ce temps de l'année en raison du caractère saisonnier de l'industrie et l'employé a été avisé, lors de son embauche, qu'il pouvait être mis à pied; elle dure 8 semaines au moins dans une période de 16 semaines consécutives; ou elle dure plus de 8 semaines mais l'employé est rappelé au travail dans les délais prescrits par le Ministre, ou l'employé continue de recevoir des paiements de son employeur ou l'employeur continue de faire des versements à l'avantage de l'employé à un régime de pension ou une assurance-groupe.

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	25 et plus s'ils représentent au moins 25 p. 100 des employés de cet employeur	4 semaines avis à l'agent négociateur et au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.	Une copie doit être affichée pour l'information de tous les employés.	Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux employés couverts par une convention collective. Un préavis n'est pas requis en cas de manque de travail dû à un motif imprévu, ni pour une mise à pied d'une durée d'au plus 6 jours.
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	10-99 100-299 300 et plus qui justifient de 3 mois de service. Le Code énumère plusieurs exclusions.	8 semaines 12 semaines 16 semaines Avis écrit à chaque employé dont l'emploi prendra fin	Le ministre du Travail doit être avisé par écrit	Une fois l'avis envoyé, l'employeur ne peut changer le taux de salaire ou toute autre condition de travail d'un employé visé par l'avis. Une mise à pied ou une suspension d'une durée de 6 jours consécutifs ou moins n'est pas considérée être une cessation d'emploi.

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Ontario Termination of Employment Regulation under The Employment Standards Act (Règlement sur l'avis de cessation d'emploi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi)	50-199 200-499 500 et plus qui justifient de plus de 3 mois de service. La Loi énumère plusieurs exclusions.	8 semaines 12 semaines 16 semaines Avis écrit à chaque employé dont l'emploi prendra fin	Le ministre du Travail doit être avisé par écrit	Lorsque la supplantation est permise par les conditions de travail, l'employeur peut afficher dans un endroit bien en vue l'avis contenant le nom de la personne dont l'emploi prendra fin, son ancienneté, la description de sa tâche et la date de la fin de l'emploi. Cet avis est considéré comme un avis de cessation d'emploi et ce, à la date où il a été affiché. Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque: elle dure 13 semaines ou moins; elle dure plus de 13 semaines mais l'employé continue de recevoir des paiements de son employeur, l'employeur continue de faire des versements à l'avantage de l'employé à un régime de pension ou d'assurance, ou l'employé aurait droit à des prestations supplémentaires d'assurance-chômage mais ne les reçoit pas parce qu'il

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Ontario (suite)				est employé ailleurs durant la mise à pied; ou elle dure plus de 13 semaines mais l'employé est rappelé au travail dans le délai prescrit par le directeur des normes d'emploi. Pour qu'une semaine compte dans le calcul de la durée de la mise à pied, l'employé doit avoir gagné moins de 50 p.100 de son salaire normal durant cette semaine. Indemnité de départ: lorsque 50 employés ou plus sont mis à pied durant une période de 6 mois ou moins, ceux crédités de 5 ans de service ou plus ont droit à une semaine de salaire à leur taux normal pour chaque année d'emploi, jusqu'à un maximum de 26 semaines.

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Québec Loi et règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre	10-99 100-299 300 et plus	2 mois 3 mois 4 mois Au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre	Doit être envoyée au Bureau de la main-d'oeuvre	À la demande du ministre, l'employeur doit immédiatement participer à la mise sur pied d'un comité visant à relocaliser les employés. Aucun employeur ne peut procéder à un licenciement collectif au cours de la période suivant l'avis
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	50-199 200-499 500 et plus qui justifient de plus d'un mois de service. La Loi énumère plusieurs exclusions.	8 semaines 12 semaines 16 semaines Avis écrit à chaque employé dont l'emploi prendra fin	Le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre doit être avisé et informé des motifs de la cessation d'emploi collective	Une fois l'avis envoyé, l'employeur ne peut changer le taux de salaire ou toute autre condition de travail d'un employé visé par l'avis. Une mise à pied d'une durée de moins d'une semaine n'est pas considérée être une cessation d'emploi. Une mise à pied d'une durée de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives n'est pas considérée être une cessation d'emploi. Une telle mise à pied est réputée être temporaire, nécessitant qu'un préavis de cessation d'emploi individuelle, plutôt que collective, soit donné aux employés affectés.

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Yukon Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	25-49 50-99 100-299 300 et plus	4 semaines 8 semaines 12 semaines 16 semaines Au directeur des normes d'emploi.		Le préavis de cessation d'emploi collective doit être donnée en sus du préavis de cessation d'emploi individuelle. Un préavis au directeur de 4 semaines est requis lorsque, au cours d'une période de 4 semaines, un employeur met à pied temporairement un groupe de 50 employés ou plus. Une mise à pied est temporaire lorsqu'elle est d'une durée n'excédant pas 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives, ou que sa durée dépasse 13 semaines mais l'employeur rappelle au travail ses employés dans le délai prescrit par le directeur. Lorsqu'un employeur congédie ou met à pied un employé d'un site isolé, l'employeur doit lui fournir le transport gratuit jusqu'à l'endroit le plus proche duquel des services de transports réguliers sont disponibles.

LE RECOUVREMENT DES SALAIRES IMPAYÉS

Introduction

Lorsque l'on traite de normes d'emploi, les droits des employés et les obligations des employeurs peuvent presque toujours être traduits en termes d'avantages pécuniers. Les obligations minimales imposées aux employeurs par les lois sur les normes du travail sont habituellement des obligations de payer, par exemple: le salaire minimum, la prime de surtemps, l'indemnité de vacances, les congés fériés payés, l'indemnité de départ, etc. Les employés, lorsque l'une ou l'autre des obligations n'a pas été respectée par l'employeur, ont sans doute ce que les tribunaux appellent "un intérêt pécunier dans le litige", intérêt qui s'avère prérequis lorsqu'un tribunal détermine si un demandeur a le droit d'ester en justice. En outre, ces obligations minimales de payer sont souvent accompagnées de mesures destinées à protéger le droit le plus important des employés: celui d'être payé. Les législateurs ont donc établi, en plus des obligations, des moyens de les faire exécuter en facilitant le prompt recouvrement des salaires impayés et en créant une priorité élevée pour les réclamations de salaires des employés.

La relation employeur-employé étant principalement une relation contractuelle, le remède traditionnel est d'instituer une action civile pour obtenir l'exécution d'une obligation, tel un créancier réclamant devant un tribunal le paiement d'une créance devenue exigible d'un débiteur. Cependant, l'avènement du droit statutaire a quelque peu changé ce principe de droit commun. Non seulement les législateurs ont-ils prévu des recours administratifs plus expéditifs et moins onéreux pour le recouvrement des salaires impayés, ils lui ont parfois accordé préséance sur le recours civil. Mais il s'agit là de l'exception plutôt que la règle car, au Canada, la plupart des compétences qui ont établi un recours administratif ont également adopté des dispositions spécifiques sauvegardant l'accès au recours civil. Seules les provinces de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard n'ont aucune telle disposition. La législation en ces deux endroits est donc silencieuse sur ce point, mais la loi prévoit clairement un recours administratif efficace. Par conséquent le recours administratif prévu dans la loi devient impératif pour faire exécuter les obligations statutaires; l'action civile n'est disponible que pour recouvrer les sommes que l'employeur avait convenu de payer qui excèdent le montant des obligations statutaires. Dans les autres compétences canadiennes, où l'accès à l'un et l'autre des recours est sauvegardé, l'action civile et le recours statutaire sont des moyens alternatifs de recouvrer les salaires impayés ou de faire exécuter les obligations statutaires et seraient, dans la plupart des cas, mutuellement exclusifs. Le demandeur a le choix entre l'un ou l'autre des recours, mais ne peut pas se prévaloir des deux à la fois. Cependant, si le recours statutaire est limité (au salaire d'une année au Manitoba, à 4 000 $ en Ontario, à 2 000 $ à l'Île-du-Prince-Édouard et, au Québec, jusqu'à concurrence du double du salaire minimum qu'un salarié aurait gagné pour le

travail accompli), l'employé conserve le droit d'exercer lui-même, s'il y a lieu, son recours civil pour la partie de son salaire qui dépasse cette limite. Ces deux recours deviennent alors complémentaires. Il faut cependant noter que la plupart des provinces (l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, la Saskatchewan, Terre-Neuve et le Yukon) ont effectivement établi un recours utilisable non seulement pour recouvrer le salaire minimum, mais pour tous les salaires, gages, commissions ou indemnités en retour de travail ou de services rendus.

Les lois qui établissent ces recours statutaires investissent habituellement des inspecteurs ou des agents des normes du travail du pouvoir d'investiguer et de faire enquête là où il y a un motif raisonnable de croire qu'il y a eu infraction à la loi. Généralement, après avoir tenté de le faire, s'ils ne parviennent pas à régler le litige à l'amiable entre les parties, ils sont habilités à ordonner au contrevenant de cesser ses pratiques illégales et d'accorder aux victimes des dommages.

CANADA

En vertu du Code canadien du travail, des inspecteurs peuvent être désignés par le Ministre pour l'application de la Partie III du Code ou des règlements. Ils peuvent, à cette fin, exercer divers pouvoirs d'inspection et d'enquête, les plus importants étant leur droit de pénétrer en tout lieu utilisé en rapport avec quelque entreprise, à toute heure raisonnable, afin d'examiner et de prendre des extraits ou des copies de tous les livres, feuilles de paie et autres archives d'un employeur ayant trait aux conditions d'emploi concernant tout employé, ainsi que leur pouvoir de faire prêter serment et recevoir des affidavits. Les employeurs et les employés doivent fournir à un inspecteur toute l'aide raisonnable, lui fournir une déclaration complète et exacte, ainsi que lui révéler tout autre renseignement pertinent. Si un inspecteur découvre qu'un employeur n'a pas respecté l'une ou l'autre de ses obligations statutaires de payer, il peut déterminer le montant qui reste impayé. Si l'employeur et l'employé indiquent par écrit qu'ils sont d'accord sur le montant de la différence ainsi déterminée, l'employeur doit payer ce montant dans les cinq jours.

Un employeur qui ne respecte pas les normes minimales d'emploi fixées au Code est aussi coupable d'une infraction pénale punissable, sur déclaration sommaire de culpabilité, par une amende n'excédant pas 1 000 $ et/ou par un terme d'emprisonnement n'excédant pas un an. Des sanctions encore plus sévères existent pour une violation des dispositions sur les préavis de cessation d'emploi. Le tribunal prononçant la sentence peut, outre toute autre pénalité imposée, ordonner à l'employeur de verser à l'employé les arrérages de salaires et autres montants prévus au Code. Par ailleurs, seul le procureur-général, ou son représentant, peut décider de poursuivre un contrevenant en vertu de ces dispositions.

ALBERTA

En Alberta, lorsque l'employeur ne paie pas les salaires qu'il doit, la procédure de recouvrement de base suivante s'applique:

L'employé peut soumettre à un agent des normes du travail une plainte écrite concernant le salaire, la rémunération d'heures supplémentaires, certains droits (indemnité de vacances et de jours fériés et paie remplaçant un avis de cessation d'emploi) ou les prestations de maternité. L'agent peut essayer, par la médiation, de régler la question à l'amiable. A cette fin, il peut recevoir de l'employeur et remettre à l'employé le montant d'argent sur lequel les parties se sont entendues pour le règlement du différend et prendre toute autre mesure susceptible de favoriser un accord.

Si l'agent est convaincu que les réclamations de l'employé sont fondées et que tout règlement, médiation ou compromis est impossible, il peut, si les délais ne sont pas expirés, émettre une ordonnance indiquant les montants qui sont dus. Une fois déposée au greffe de la Cour du Banc de la Reine du district compétent (ce qui ne peut être fait qu'après l'expiration du délai d'appel ou après que tous les appels ont été rejetés), cette ordonnance peut être exécutée comme un jugement de cette Cour.

Si d'autre part, l'agent est d'avis que l'employé n'a pas droit aux salaires, à la rémunération d'heures supplémentaires, aux droits ou congés qu'il réclame, il doit signifier sa décision par écrit à l'employé.

L'employé peut, dans les 15 jours, interjeter appel du rejet de sa demande au directeur, qui peut charger un autre agent de réviser la cause ou qui la révise lui-même. L'employé ne peut en appeler à un arbitre de la décision rendue à la suite de la révision. Un employeur qui veut en appeler de l'ordonnance de l'agent doit, dans les 15 jours qui suivent la date de signification d'une copie de cette ordonnance, en appeler à un arbitre en envoyant un avis d'appel écrit au directeur. L'avis d'appel doit être accompagné du moindre des montants suivants: a) le montant indiqué au certificat émis par l'agent des normes du travail; ou b) 300 $ pour chaque employé à l'égard de qui une ordonnance a été faite. En appel, l'arbitre peut confirmer, modifier ou révoquer l'ordonnance de l'agent. Il peut aussi la remplacer par une autre que celui-ci aurait pu rendre. L'ordonnance de l'arbitre est finale et lie les parties. S'il n'y est pas donné suite, elle peut être déposée au greffe de la Cour du Banc de la Reine et peut alors être exécutée comme un jugement de cette Cour. Une disposition prévoit que le directeur peut verser à l'employé les montants reçus suite au dépôt d'une ordonnance au greffe de la Cour du Banc de la Reine.

Les demandes de paiement contre des tiers ou la saisie des dettes de tiers est une autre façon de recouvrer les salaires non payés aux termes de la Loi sur les normes d'emploi. Cette méthode consiste à intercepter les créances de l'employeur entre les mains de tiers (débiteurs de

l'employeur) pour payer les salaires des employés. Le directeur des normes d'emploi peut émettre une demande de paiement et la signifier à une personne qui doit ou est sur le point de devoir de l'argent à l'employeur, ou qui est sur le point de payer une somme d'argent à l'employeur, quand il sait ou a des raisons de croire que l'employeur n'a pas payé ou ne paiera vraisemblablement pas les salaires, rémunération pour heures supplémentaires, droits ou prestations de maternité qu'il doit à un employé. La demande de paiement doit porter sur un montant spécifié eu égard à l'argent dû ou qui sera probablement dû à l'employeur par le tiers. Elle constitue une dette de la tierce personne envers le directeur, recouvrable par action civile. Cette dette est acquittée si la tierce personne paie la somme voulue au directeur, si la demande de paiement du directeur est révoquée ou si l'employeur paie les employés conformément à la demande.

Lorsque l'argent est reçu de la tierce personne, avis est donné qu'à l'expiration du délai dans lequel l'employeur peut interjeter appel à l'arbitre, le directeur affectera les montants reçus au paiement des montants réclamés comme salaires, rémunération d'heures supplémentaires, droits ou prestations de maternité non payés, et tout solde sera remis à l'employeur. L'employeur a 15 jours pour interjeter appel.

La Loi stipule en outre que l'employé a priorité sur les créances et droits a) des créanciers privilégiés, ordinaires ou généraux, b) de la couronne ou d'un agent de la Couronne et c) de toute autre personne à qui l'employeur doit de l'argent, pour un montant de salaire, de rémunération d'heures supplémentaires et droits dus ou à devoir à l'employé par l'employeur jusqu'à concurrence du montant de 5 000 $.

Cette disposition, qui donne la priorité aux réclamations de salaires, est une application valide de la compétence exclusive des provinces en matière de "faculté de vente" et de forclusion. Comme bien d'autres dispositions provinciales semblables, elle signifie que les salariés passent avant tous les créanciers, à l'exception des créanciers garantis. La priorité semble ne prendre effet qu'à partir du moment où une ordonnance rendue conformément à la Loi est déposée à la Cour du Banc de la Reine. Une fois que le shérif a commencé à vendre les biens du débiteur au bénéfice d'un créancier saisissant, le salarié qui a négligé de déposer son ordonnance n'a pas priorité sur ce créancier.

Ce type de disposition ne peut cependant pas être appliqué dans les cas de faillite, d'insolvabilité ou de mise sous séquestre. Dans ces cas, les lois fédérales sur la faillite et les liquidations l'emportent sur toute disposition provinciale et établissent l'ordre de priorité, ces questions relevant de la compétence législative exclusive du gouvernement fédéral.

Quand une ordonnance d'un agent ou d'un arbitre est déposée à la Cour du Banc de la Reine, le directeur peut aussi en enregistrer une copie dans l'un ou plusieurs des bureaux suivants: a) un bureau d'enregistrement immobilier contre les biens immeubles de l'employeur visé par l'ordonnance ou contre des biens dans lesquels l'employeur a un droit reconnu en loi ou

en "equity", b) au Registre central, en vertu de la Loi sur l'enregistrement des garanties mobilières, contre les biens meubles de l'employeur visé par l'ordonnance, c) au bureau du Régistraire des corporations. Il est à noter qu'il incombe au directeur et non au salarié d'enregistrer une copie de l'ordonnance.

Cet enregistrement crée une créance garantie en faveur du directeur, pour le compte des employés, sur les biens immeubles ou meubles, selon le cas, de l'employeur, jusqu'à concurrence du montant des salaires, rémunération d'heures supplémentaires ou droits mentionnés dans l'ordonnance.

Les salaires, rémunération d'heures supplémentaires ou droits garantis de cette façon ont priorité sur toute autre créance ou tout autre droit, garanti ou non, contre l'employeur, y compris les créances ou droit de la Couronne, ainsi que sur a) toute session, y compris celle de dettes actives, inconditionnelle ou non, b) toute hypothèque ou créance garantie sur des biens immeubles ou meubles, c) toute garantie et débenture, et d) tout privilège ou toute créance garantie créée par une loi, déclarée prioritaire ou non, qui sont enregistrés, faits, donnés, acceptés ou émis <u>après</u> la date de la création de cette créance garantie par voie d'enregistrement.

Une amende d'au plus 10 000 $ peut être imposée à une compagnie coupable d'une infraction (par exemple qui a passé outre ou contrevenu aux dispositions de la loi ou à une ordonnance rendue en vertu de cette loi), et en outre une amende d'au plus 5 000 $ peut être imposée à chacun des administrateurs et dirigeants de cette compagnie ou, à défaut de paiement de l'amende, une peine d'emprisonnement d'au plus six mois peut être imposée. Un employeur à titre individuel, un employé ou toute autre personne coupable d'une infraction est passible des mêmes peines. Par ailleurs, la cour peut non seulement imposer une peine mais aussi ordonner à l'employeur de payer les salaires qu'il doit à ses employés.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

En Colombie-Britannique, quand un employé dépose une plainte à l'effet que son employeur a omis un paiement de salaire dans les six mois précédents, une enquête est faite. Si l'agent est convaincu que des salaires sont dus et qu'aucune autre procédure n'a été engagée ni n'est poursuivie, il peut essayer d'obtenir que les salaires soient payés directement à l'employé. S'il ne peut régler la question à l'amiable, il peut rendre une décision de non-paiement. La décision de l'agent est soumise au directeur, qui doit la confirmer ou la réviser, si l'employeur en fait la demande dans les huit jours qui suivent réception de la copie de la décision. L'employeur doit, dans ce cas, déposer 100 $ ou l'équivalent de 10 p. 100 du montant mentionné dans la décision, selon le plus élevé des deux montants. À l'issue de la révision, qui est faite d'une manière qu'il juge appropriée, le directeur confirme, modifie ou annule la décision. Dans ce dernier cas, le dépôt est retourné à l'employeur. En cas de

verdict de non-paiement, le directeur peut déposer auprès du tribunal un certificat à cet effet, qui peut être exécuté comme un jugement de la cour en faveur du directeur.

Les salaires non payés indiqués dans un certificat constituent un privilège et une créance garantie en faveur du directeur, à compter du moment où les salaires ont été gagnés, contre tous les biens immeubles et meubles du débiteur, y compris l'argent que quiconque doit ou devra au débiteur. Ces privilège et créance garantie sont payables et exécutoires avant tout autre privilège, jugement ou autre créance ou droit, y compris ceux de la Couronne du chef de la province, et également avant a) une cession de dettes actives, inconditionnelle ou non, cristallisée ou non, b) une hypothèque sur des biens meubles, c) une débenture sur des biens meubles, cristallisée ou non et d) un contrat, compte débiteur, réclamation d'assurance ou produit d'une vente de biens, que ceux-ci aient été faits ou créés avant ou après le moment où les salaires ont été gagnés et sont devenus payables. Toutefois, pareils privilège et créance garantie n'ont priorité sur une hypothèque ou une débenture grevant un bien-fonds que si ces dernières ont été enregistrées dans un bureau d'enregistrement immobilier <u>après</u> l'enregistrement, contre ces biens, d'un certificat de jugement obtenu par suite du dépôt auprès d'un tribunal du certificat du directeur.

La Loi sur les normes d'emploi donne aussi au directeur ou à son représentant autorisé, s'il a des raisons de croire qu'une personne devra vraisemblablement de l'argent à un débiteur, le pouvoir d'exiger par écrit que lui soit payé, sur l'argent payable par ce tiers au débiteur, le montant indiqué dans le certificat, jusqu'à concurrence du montant dû par le débiteur. Si cette demande de paiement n'est pas respectée et que le tiers doit vraiment de l'argent au débiteur, le directeur peut appliquer à cette personne dans leur intégralité les dispositions de recouvrement de la Loi. Si la personne qui fait l'objet de la demande de paiement nie devoir de l'argent, le directeur ou son représentant peut demander les informations voulues pour établir ce fait. Si la dette est établie, la personne doit payer l'argent au directeur dans les 15 jours qui suivent la date de signification de la demande de paiement, ou dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle l'argent était dû, selon la dernière de ces deux dates. La demande de paiement peut, en outre, être faite à une banque, "credit union" ou compagnie de fiducie qui détient de l'argent pour la personne qui doit les salaires non payés.

Après la délivrance d'un certificat, le directeur peut saisir les biens dont la personne qui doit les salaires a la propriété ou la possession, qui servent ou se rapportent à son entreprise, jusqu'à concurrence du montant nécessaire au paiement des salaires qu'il doit. Le directeur peut exempter de la saisie les biens qui appartiennent à une personne autre que le débiteur.

Seul le directeur ou son représentant autorisé peut enlever, endommager ou aliéner des biens saisis. Toute autre personne commet, ce faisant, une infraction, et devient passible, en plus de toute autre peine, de poursuites pour le montant des salaires non payés indiqués dans le certificat.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

À l'Île-du-Prince-Édouard, quand un employeur n'a pas payé à un employé un montant de salaire auquel ce dernier a droit et une indemnité de vacances qui lui revient, l'inspecteur des normes du travail doit déterminer le montant auquel l'employé a encore droit. Avis de cette décision est donné à l'employeur et l'inspecteur peut exiger que ce dernier lui remette en fiducie, dans un délai déterminé, tous les salaires non payés, la rémunération de surtemps ou l'indemnité de vacances, jusqu'à concurrence de 2 000 $, qu'il doit à un employé. Ainsi, à l'Île-du-Prince-Édouard, l'inspecteur peut déterminer quel est le montant total des salaires non payés et en donner avis à l'employeur défaillant, mais il ne peut ordonner à l'employeur de payer plus de 2 000 $; il outrepasserait sa compétence s'il obligeait l'employeur à payer un montant plus élevé.

Lorsque l'inspecteur a perçu les salaires non payés, la rémunération de surtemps et l'indemnité de vacances, l'employeur peut, dans les 15 jours qui suivent la date de l'avis, en appeler à la Commission consultative des normes d'emploi et demander une révision de la décision de l'inspecteur.

La Commission doit réviser la question lors d'une audience, donner à l'employeur et à l'employé toutes les occasions voulues de présenter leur preuve et leurs observations, déterminer le montant, s'il y a lieu, dû à l'employé, et ordonner que lui soit payé directement tout montant jugé dû.

Lorsqu'aucun appel n'a été interjeté à la Commission, l'inspecteur doit payer à l'employé tout l'argent qu'il a perçu en son nom.

La personne à qui des salaires sont dus par un employeur a priorité sur les réclamations ou droits de la Couronne et de tous les créanciers privilégiés, ordinaires ou chirographaires de l'employeur, jusqu'à concurrence de 2 000 $. Les droits des créanciers garantis ne sont pas touchés par cette disposition. Les salariés passent simplement avant tous les créanciers privilégiés, jusqu'à concurrence d'un montant de 2 000 $, le solde de leur réclamation, s'il en est, étant traité comme une créance ordinaire.

Outre cette priorité accordée aux salaires, l'indemnité de vacances est réputée être tenue en fiducie. Chaque employeur est réputé conserver en fiducie toute indemnité de vacances accumulée au profit d'un employé pour versement au moment et à la manière prévue par la Loi et ce montant grève les biens de l'employeur et de sa succession et constitue une priorité passant avant toute autre réclamation, y compris celles de la Couronne.

Quiconque délibérément retarde ou gêne la Commission, l'inspecteur ou tout autre fonctionnaire dans l'accomplissement de leurs fonctions, fournit des renseignements faux ou trompeurs, ne se conforme pas à une ordonnance, une annexe, un avis ou une exigence relevant de cette

Partie de la Loi, ou enfreint une disposition de cette Partie, est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au moins 100 $ et d'au plus 1 000 $.

Le juge provincial qui prononce la condamnation doit, outre toute autre peine, évaluer le montant des salaires ou de l'indemnité de vacances qui n'ont pas été payés, et ordonner à l'employeur de payer ce montant à l'inspecteur, qui doit percevoir et distribuer ledit montant aux employés.

L'ordonnance de paiement des salaires, décernée par la cour qui a prononcé la condamnation, peut être déposée au bureau de la Cour de comté du district dans lequel l'ordonnance a été décernée et être ainsi réputée, à partir de la date du dépôt, un jugement de cette Cour pour le recouvrement d'une dette au montant déterminé.

Aucune poursuite pour infraction à cette Partie ne peut être intentée sans le consentement écrit de la Commission.

MANITOBA

Au Manitoba, la Loi sur le paiement des salaires prévoit une procédure de recouvrement semblable à celle de l'Alberta. La principale différence est que le directeur peut déléguer ses fonctions à son ou ses agent(s). Quand le directeur reçoit une plainte, celle-ci est en fait soumise à la Division. Quand le directeur entreprend une enquête, c'est en réalité la Division qui la mène. Le directeur peut obliger l'employeur, même avant d'avoir déterminé s'il doit de l'argent à l'employé, à lui remettre une partie ou la totalité des montants d'argent qu'il est censé devoir. L'employeur qui refuse de s'exécuter est coupable d'une infraction et est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité d'une amende d'au plus 500 $. Comme les décisions émanent du directeur, les constatations et recommandations d'un agent font automatiquement l'objet d'une révision. L'employé ou l'employeur qui veut les contester doit demander, dans les sept jours qui suivent la date de la décision, que la question soit renvoyée à une commission d'enquête. Il peut être interjeté appel auprès d'un juge de la Cour d'appel de toute décision ou ordonnance finale d'une commission sur une question de juridiction de cette commission ou sur une question de droit.

Quand le délai imparti pour en appeler de la décision du directeur ou de la commission est expiré, le directeur peut déposer une copie de sa décision ou de celle de la commission auprès de la Cour du Banc de la Reine. La décision a alors le même effet qu'un jugement de cette Cour en faveur du directeur.

En vertu de la Loi sur les normes d'emploi, la Commission du travail du Manitoba peut faire enquête sur des situations d'emploi qui sont censées être ou qui sont contraires à l'objet et à l'intention de cette Loi. A ce propos, la Commission peut rendre une ordonnance déclarant que, pour les besoins de cette Loi, les personnes mentionnées dans l'ordonnance sont des employés et telles autres sont des employeurs. La Commission, avec l'approbation du Ministre, peut aussi faire des enquêtes sur toute

question résultant de l'application ou de l'administration de la Loi, et faire rapport de ses constatations au Ministre.

La Loi exige également le paiement des salaires à un taux qui n'est pas inférieur au salaire minimum prescrit. Des poursuites pour contravention, négligence, omission ou défaillance à cet égard peuvent être intentées à tout moment dans l'année qui suit la date de l'infraction alléguée.

La loi au Manitoba ne fait pas qu'établir un régime de recouvrement des salaires. Ce qui suit décrit les dispositions créant des fiducies, des privilèges, des cautionnements, etc., ainsi que le "Fonds d'indemnisation des salaires impayés", encore unique au Manitoba.

En vertu de la Loi sur les congés annuels payés, l'employeur est censé détenir en fiducie pour ses employés l'indemnité de vacances qu'ils accumulent. En vertu de la Loi sur le paiement des salaires, tout employeur est censé détenir en fiducie pour ses employés les salaires dus et payables, pour versement à ces employés au moment et à la manière prévue par la Loi, que le montant en question soit conservé séparément ou non par l'employeur et peu importe que ce dernier ait été mis en faillite ou pas. Pour le paiement des salaires conservés en fiducie, les employés ont un privilège et une créance garantie équivalant au montant des salaires dus sur les biens de l'employeur qui, dans le cours ordinaire des affaires, figureraient dans les comptes, qu'ils y figurent ou non.

Conformément à l'article 47a) de la Loi fédérale sur la faillite, les fiducies ne font pas partie de l'actif de l'employeur et ne peuvent être incluses dans le patrimoine que se partageront les créanciers du failli.

La Loi sur le paiement des salaires stipule en outre qu'un montant d'au plus 2 000 $ de salaires dus et payables à un employé constitue un privilège et une créance garantie sur les biens et actifs de l'employeur en faveur de l'employé et est payable avant toute autre créance ou droit, y compris ceux de la Couronne. Cette priorité touche toute autre créance garantie, toute cession, y compris de dettes actives, inconditionnelle ou non, toute débenture ou autre sûreté, enregistrée ou non, faite, donnée, acceptée ou émise avant ou après l'entrée en vigueur de cette Loi, mais non une hypothèque déjà enregistrée ou un droit de sûreté monétaire rendu opposable.

Quand, conformément à cette Loi, le directeur dépose une demande de paiement des salaires à la Cour de comté et que cette demande de paiement est considérée comme un jugement de cette Cour, le jugement constitue un privilège sur la propriété et les actifs de l'employeur nommé dans la demande, en faveur du directeur, et a la même priorité que ci-dessus.

Le directeur peut aussi: a) déposer une opposition au nom de l'employé au bureau d'enregistrement immobilier approprié, alléguant que

l'employé réclame un droit sur le bien-fonds visé par l'opposition, en vertu des dispositions de cette Loi et b) déposer un rapport financier au Registre des biens personnels, établi conformément au règlement d'application de la Loi sur la mise en garantie des biens personnels.

Au dépôt de l'opposition ou d'un certificat de jugement, le droit de l'employé a la même priorité qu'un jugement à l'égard d'une promesse de bonne foi de vente de terrain ou d'option d'achat d'un terrain. D'autre part, le dépôt du rapport financier donne au droit de l'employé la même priorité que ci-dessus.

Le Ministre peut, s'il le juge souhaitable, obliger un employeur à lui fournir des sûretés sous forme de cautionnement, avec une ou plusieurs cautions dont il établit le montant et les conditions. Quand il est constaté que l'employeur doit de l'argent à l'un de ses employés, le Ministre peut appliquer le produit des cautionnements au paiement des salaires non payés.

Selon la Loi sur le paiement des salaires, constitue une infraction le fait de refuser de fournir ces garanties sur demande, et l'employeur, sur déclaration sommaire de culpabilité, est passible d'une amende n'excédant pas 500 $. De plus, le Ministre peut demander à la Cour du Banc de la Reine une ordonnance interdisant à l'employeur de faire affaire dans la province jusqu'à ce qu'il ait fourni la garantie demandée.

En vertu de la Loi sur les normes d'emploi, quand un employeur a été reconnu coupable dans le passé de ne pas avoir payé des salaires ou de ne pas avoir payé le taux de salaire requis par cette Loi ou la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, le Ministre peut ordonner que l'employeur dépose auprès du ministre des Finances un montant d'argent, un cautionnement ou quelque autre garantie dont la somme n'excède pas 1 000 $ et qui sera disponible pour l'exécution de tout jugement ou ordonnance d'une cour relativement aux salaires; l'employeur qui engage une personne en vue d'entreprendre des travaux avant le dépôt de ce montant, cautionnement ou autre garantie, est coupable d'une infraction.

En dernier recours, quand tous les efforts raisonnables et nécessaires ont été faits pour recouvrer les salaires non payés et que toutes les procédures appropriées prévues par la Loi sur le paiement des salaires ont été utilisées, si une partie ou la totalité des salaires dont une ordonnance exige le paiement demeure non payée, le ministre des Finances, à la demande du directeur, paie les salaires dus au moyen du Fonds d'indemnisation des salaires impayés. Au cours de toute année civile, tout employé peut ainsi se faire payer un montant n'excédant pas 1 200 $, nonobstant le nombre des réclamations qu'il peut avoir cette année-là. Quand un montant de salaire est payé avec l'argent de cette caisse, le directeur devient automatiquement subrogé dans les droits de l'employé de prendre toute mesure ou intenter des poursuites contre l'employeur, en vertu de la Loi, pour recouvrer le montant des salaires non payés. Si le directeur réussit à se faire rembourser par l'employeur, le montant recouvré est déposé dans ce fonds.

Toutes les lois mentionnées dans cette partie renferment des dispositions qui déclarent que constitue une infraction le non-paiement des salaires, particulièrement après l'émission d'une ordonnance aux termes de l'une d'elles. La plupart, mais non la totalité, contiennent aussi des dispositions précises permettant à la cour qui prononce la culpabilité d'ordonner le paiement des salaires qui sont dus, et d'imposer les diverses amendes dont sont passibles l'employeur non constitué en compagnie et la compagnie et ses administrateurs. Les employeurs individuels sont d'ordinaire également passibles d'une peine d'emprisonnement d'au plus trois mois.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Au Nouveau-Brunswick, la Loi sur les normes d'emploi, promulguée en grande partie le 1er décembre 1985, prévoit un nouveau recours administratif.

Afin d'assurer le respect des dispositions de cette Loi et des règlements, le directeur et les agents des normes d'emploi sont habilités à exercer certains pouvoirs d'inspection, d'enquête et d'examen des conditions de travail concernant tout salarié dans la province. Ils peuvent, entre neuf heures et seize heures, pénétrer dans tout bureau ou locaux pour y demander la production de tous les livres ou documents pertinents et les emporter afin d'en faire des copies ou d'en prendre des extraits. Ils peuvent également demander tout autre renseignement pertinent et prendre des dépositions. Par ailleurs, toute personne croyant qu'il y a eu violation de la Loi ou qu'un droit ou avantage découlant de la Loi lui a été refusé, peut, dans les 12 mois de la violation ou du refus, déposer une plainte auprès du directeur.

Le directeur peut, en tout temps après le dépôt de la plainte, nommer un médiateur qui tentera de régler à l'amiable l'objet de la plainte. Si les parties ne parviennent pas à une entente, le médiateur doit en faire rapport au directeur, mais ne doit pas révéler au directeur, ou à qui que ce soit, les communications et les renseignements échangés au cours de la médiation. Le médiateur ne peut non plus, après l'accomplissement de son rôle, participer de quelque façon que ce soit à l'enquête ultérieure.

Lorsqu'il est convaincu, en se fondant sur des motifs raisonnables, qu'une personne ne s'est pas conformée aux dispositions de la Loi ou des règlements, le directeur peut lui ordonner de s'abstenir de tout acte dérogatoire, de s'y conformer, de payer toute somme due à un salarié, ou de réintégrer un salarié. La personne contre laquelle est rendue telle ordonnance peut, dans les dix jours de sa signification, présenter une demande écrite de saisir le Tribunal des normes d'emploi de la question. Une date d'audition devant le Tribunal est fixée et le directeur devient la partie tenue d'intervenir au soutien de toute décision ou ordonnance qu'il a rendue. Avant de se saisir d'une affaire qui lui est renvoyée à la demande d'un employeur, le Tribunal peut exiger de lui qu'il fournisse une garantie, sous forme de cautionnement, au montant de 2 000 $. Lorsque le Tribunal conclut au défaut de paiement des salaires par un employeur, il

peut, moyennant un avis de dix jours à l'employeur et aux cautions, procéder à la réalisation du cautionnement et affecter ces sommes au paiement de la créance.

Lorsqu'un employeur a déposé une demande d'exemption en vertu de l'article 8 et qu'elle a été référée au Tribunal par le directeur, ou lorsqu'une question a été référée au Tribunal selon la procédure décrite ci-dessus, le Tribunal peut, par ordonnance: a) confirmer la décision ou l'ordonnance du directeur, b) l'infirmer et la remplacer par celle que le directeur avait dû rendre ou c) renvoyer l'affaire au directeur pour complément d'enquête et l'assortir des directives qu'il estime utiles. Le Tribunal doit rendre sa décision par écrit et en donner les motifs. Cette décision est finale et n'est sujette à appel que sur un point de droit ou une question mettant en cause sa juridiction.

L'ordonnance du directeur ou du Tribunal, selon le cas, peut justifier l'émission d'un certificat indiquant la somme due à un salarié. Ce certificat peut ensuite être déposé au greffe de la Cour du Banc de la Reine et être exécuté tout comme s'il s'agissait d'un jugement de cette Cour. Le directeur est chargé du dépôt et de l'exécution des certificats. Cependant, cela ne limite pas le droit de toute personne intéressée d'y procéder elle-même.

Saisi d'une plainte, le directeur peut, s'il a des raisons de croire qu'une personne doit ou est sur le point de devoir ou de payer une somme d'argent à l'employeur, et cela même avant d'avoir statué sur la réalité de la créance, signifier à cette personne une ordonnance de saisie-arrêt lui enjoignant de verser au Tribunal la totalité ou une fraction de cette somme. La somme ainsi prélevée est conservée en fiducie par le Tribunal jusqu'à ce que le directeur ou le Tribunal ait déterminé si oui ou non l'employeur est en défaut de payer les salaires des employés. Dans l'affirmative, le Tribunal doit procéder au paiement des salaires à même cette somme et remettre le solde, le cas échéant, à l'employeur.

En vertu d'une disposition non encore en vigueur, il sera possible pour le Ministre, lorsque tous les efforts raisonnables ont été faits pour obtenir de l'employeur le paiement et que ce dernier n'a pas été effectué, de verser au salarié à même des fonds affectés à cette fin le montant auquel il a droit. Le Ministre deviendra alors subrogé dans tous les droits du salarié à l'égard de l'employeur quant au recouvrement du montant ainsi payé. De plus, le Ministre pourra émettre un certificat désignant l'employeur et le montant dont il est redevable à la Province. Ce certificat, une fois déposé au greffe de la Cour du Banc de la Reine, deviendra exécutoire tout comme un jugement obtenu de cette Cour.

La Loi stipule également que quiconque fait défaut ou refuse de se conformer à une ordonnance du Tribunal est coupable, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une infraction. En sus de l'amende et de la peine d'emprisonnement que peut imposer la Cour, celle-ci peut ordonner à l'employeur de payer en tout ou en partie le montant des salaires qu'il est en défaut de payer.

NOUVELLE-ÉCOSSE

En Nouvelle-Écosse quand, au cours des six mois précédents, un employeur omet ou refuse de payer à un employé une indemnité de vacances ou de départ, ou un montant de salaire gagné ou devenant dû et payable, l'employé peut déposer une plainte au directeur des normes du travail. Le directeur, ou son représentant désigné, doit faire enquête sur la plainte et chercher à régler la question. Il peut aussi intervenir de son propre chef et faire enquête sur la situation, ou faire faire cette enquête par une autre personne, quand il a des motifs raisonnables de croire qu'on ne s'est pas conformé au Code des normes du travail. Si les procédures ne sont pas entamées dans les 30 jours, la plainte peut être entendue directement par le Tribunal.

Lorsque la contravention concerne des avantages auxquels les employés ont droit ou des obligations auxquelles ils sont tenus par le Code, le directeur peut ordonner par écrit à l'employeur ou à l'employé contrevenant de se conformer aux dispositions du Code et de corriger la situation ou de réparer tout dommage causé. Par contre, quand la contravention concerne des salaires non payés, une indemnité de départ ou de vacances, le directeur n'a pas le choix. Il doit ordonner à l'employeur de remettre le montant à payer au Tribunal des normes du travail, avant une date déterminée, et l'aviser de son droit d'en appeler de cette décision au Tribunal dans les dix jours qui suivent signification de l'avis. Le rejet d'une plainte par le directeur après enquête peut aussi faire l'objet d'un appel. Si aucun appel n'est interjeté, la décision du directeur est considérée comme une ordonnance du Tribunal et cela lui donne un rang très élevé sur les biens de l'employeur, comme on le verra plus loin.

En déterminant toute question relevant du Code, le Tribunal doit décider si oui ou non une partie a enfreint ce Code et émettre une ordonnance par écrit. Quand la contravention concerne un avantage ou une obligation tel que décrit ci-dessus, la même procédure s'applique. Par ailleurs, quand la plainte vise des salaires non payés, le Tribunal doit ordonner à l'employeur de lui remettre, avant une date prescrite, le montant qui doit être payé.

Toute partie à une ordonnance ou décision du Tribunal peut, dans les 30 jours de la mise à la poste de l'ordonnance ou décision, interjeter appel à la Division d'appel de la Cour suprême de la Nouvelle-Ecosse sur une question de droit ou de compétence, mais non sur un point de fait. Les parties à toute procédure devant le Tribunal sont; 1) le directeur, s'il est mis en cause dès le début, 2) la personne censée avoir enfreint le Code, 3) le plaignant, s'il y a lieu (et si son nom et son identité peuvent être divulgués) et 4) toute autre personne mentionnée par le Tribunal, sur tel préavis que peut déterminer ledit Tribunal, pourvu qu'à l'audience elle ait l'occasion de se faire entendre sur sa mise en cause comme partie. La pratique et la procédure relatives à ce genre d'appel sont les mêmes que celles d'un appel de la Division de première instance de la Cour suprême. Le Tribunal peut faire un exposé de la cause par écrit à l'intention de la Division d'appel sur toute question qui, à son avis,

constitue un point de droit. La Division d'appel entendra et tranchera la question ou les questions de droit soumises et renverra la question au Tribunal pour le jugement. Celui-ci devient ainsi, pour les besoins de son exécution, une ordonnance du Tribunal.

Lorsqu'une plainte reçue par le directeur concerne des salaires non payés et qu'il y a des raisons de croire qu'une personne doit ou devra un montant quelconque d'argent à l'employeur, ou est sur le point de payer de l'argent à l'employeur, le directeur peut ordonner à cette personne de payer au Tribunal une partie ou la totalité de l'argent ainsi dû, que l'on présume sur le point d'être dû ou qui est sur le point d'être payé. Une personne visée par cette demande de paiement doit s'y conformer ou encourir une responsabilité criminelle pour infraction à la loi. L'argent reçu par le Tribunal est conservé en fiducie pour le compte de l'employeur et le Tribunal peut, après enquête sur l'existence d'une dette pour salaires et à l'expiration du délai pour l'employeur de demander une audition au Tribunal, distribuer le montant des salaires dus et remettre le solde à l'employeur.

Une ordonnance du Tribunal statuant sur un montant de salaires impayés constitue un privilège et une créance garantie en faveur du Tribunal pour le montant déterminé dans l'ordonnance, et ce montant est une dette due ou arrivant à échéance, que l'employeur a envers le Tribunal, et le Tribunal est réputé détenir une hypothèque sur les biens de l'employeur, jusqu'à concurrence du montant indiqué dans l'ordonnance, et peut exécuter l'hypothèque par voie de forclusion. Le privilège et la créance garantie seront payables avant tous privilèges, autres créances garanties ou hypothèques sur les biens meubles ou immeubles de l'employeur, y compris ceux de la province, à l'exception des privilèges pour salaires dus aux ouvriers par cet employeur.

Avant d'entendre l'appel interjeté par un employeur contre la décision du directeur, le Tribunal peut exiger que l'employeur lui fournisse une garantie sous forme de cautionnement, avec une ou plusieurs cautions jugées acceptables par le Tribunual, et dont le montant ne dépasse pas le salaire total qui, selon le directeur, n'a pas été payé. Ce cautionnement doit préciser qu'il est payable au Tribunal, quand aucun appel n'a été interjeté à la Division d'appel de la Cour suprême dans les 30 jours qui suivent la date de signification de l'ordonnance du Tribunal, ou quand un appel à la Division d'appel a été réglé et les procédures en résultant sont terminées.

Quiconque fait une chose interdite par le Code ou refuse ou néglige de faire une chose requise par le Code est coupable d'une infraction et est passible, sauf quand une autre peine précise est indiquée, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une peine d'au plus 100 $ et, à défaut de paiement, d'un emprisonnement d'au plus 50 jours.

Quiconque ne respecte pas ou viole une ordonnance du Tribunal est coupable d'une infraction et est passible sur déclaration sommaire de culpabilité, pour chaque jour au cours duquel se prolonge l'infraction,

quand il s'agit d'un particulier, d'une amende d'au plus 500 $ ou d'une peine d'emprisonnement d'au plus 90 jours, ou des deux peines à la fois, et quand il s'agit d'une compagnie, d'une amende d'au plus 1 000 $.

Dans une poursuite intentée en vertu de ce Code, l'acte ou omission de tout gérant, surintendant ou autre personne remplissant des fonctions de gestion pour l'employeur, est présumé être l'acte ou omission de l'employeur, à moins qu'il soit prouvé que ledit acte ou ladite omission a été commise sans la connaissance ou le consentement de l'employeur.

Aucune poursuite pour une infraction au Code ne peut être entamée sans le consentement écrit du Ministre.

L'employeur est réputé conserver en fiducie l'indemnité de vacances qui devient payable à un employé, et le montant en question est une créance garantie sur les biens de l'employeur ou son patrimoine dans ses mains ou les mains d'un fiduciaire, et elle a priorité sur toutes les autres créances.

Le montant de l'indemnité de vacances est aussi une dette exigible ou devenant exigible de l'employeur à l'égard de l'employé, et ce dernier est réputé détenir une hypothèque sur les biens de l'employeur et peut la réaliser par forclusion. Cette hypothèque est payable avant tous les autres privilèges, créances garanties ou hypothèques contre les biens meubles et immeubles de l'employeur, y compris ceux de la Province, à l'exclusion des privilèges des ouvriers pour les salaires qui leur sont dus par cet employeur.

ONTARIO

En Ontario, les modes généraux de recouvrement des salaires sont comme suit:

Lorsqu'un agent des normes d'emploi constate qu'un employé a droit à un salaire d'un employeur, il a le choix entre plusieurs mesures. Quand la question peut être réglée à l'amiable, il peut faire payer les salaires dus par l'employeur directement à l'employé ou recevoir de l'employeur, au nom de l'employé, toute somme convenue à la suite d'un compromis ou règlement. Quand la question ne peut être réglée à l'amiable, il peut ordonner par écrit à l'employeur de payer sans tarder, en fiducie, tous les salaires au directeur, jusqu'à concurrence de la somme de 4 000 $, plus l'indemnité de départ, s'il y a lieu, à laquelle a droit l'employé. Il doit en outre prévoir le paiement par l'employeur, au directeur, d'une amende de 10 p. 100 des salaires, ou la somme de 25 $, selon le plus élevé de ces deux montants. Dans les situations encore plus difficiles, l'agent peut faire savoir au directeur qu'un employeur peut ne pas avoir payé le salaire qu'il doit à un employé en vertu de cette Loi. Le directeur peut alors nommer un arbitre (qu'il choisit parmi des arbitres mandatés par le Ministre) qui doit tenir une audience sur la question.

L'agent des normes d'emploi peut aussi, après réception d'une plainte écrite d'un employé, conclure qu'un employeur a payé les salaires

qu'il doit à l'employé et refuser de lui signifier une demande de paiement. Dans ce cas, il doit aviser l'employé de son refus par lettre affranchie envoyée à la dernière adresse connue de l'employé. Un employé qui se considère lésé par ce refus peut demander par écrit une révision de la cause au directeur, dans les 15 jours qui suivent la mise à la poste de cette lettre. Le directeur renverra la question à un autre agent des normes d'emploi, qui peut exercer l'un ou l'autre des pouvoirs décrits ci-dessus. Un deuxième refus entraîne l'envoi d'une autre lettre d'avis par l'agent et oblige l'employé à présenter sa réclamation à la cour civile compétente.

Un employeur qui se considère lésé par la décision d'un agent peut, dans les 15 jours qui suivent l'émission ou la signification de la demande de paiement, demander au directeur une révision de la décision au cours d'une audience. Un arbitre sera choisi par le directeur et l'audience sera tenue dans les plus brefs délais. Les parties en seront l'employeur, en qualité de demandeur, l'agent des normes d'emploi et toute autre personne mentionnée par l'arbitre, s'il y a lieu, en qualité d'intimés. L'arbitre peut, à l'issue de la révision, substituer ses conclusions ou opinions à celles de l'agent des normes d'emploi, modifier, annuler ou confirmer ladite décision. Dans les cas difficiles dont l'a saisi le directeur, l'arbitre doit émettre une ordonnance de ne pas faire à l'intention d'une personne qui enfreint la Loi sur les normes d'emploi ou qui va à l'encontre de l'intention et de la fin véritables de la Loi, et ordonner à cette personne, s'il y a lieu, de faire ou de s'abstenir de faire telle chose pour se conformer à la Loi et aux règlements. La décision de l'arbitre à l'issue d'une révision est finale et lie les parties et toute autre personne que peut désigner l'arbitre. Tout employeur ou toute personne qui fait l'objet d'une ordonnance de ne pas faire doit se conformer à celle-ci et à ses modalités, et pareille ordonnance n'est pas sujette à révision.

Lorsqu'une décision rendue en vertu de la Loi oblige un employeur à payer des sommes d'argent au directeur pour ou au nom des employés, le directeur peut émettre un certificat et le déposer auprès d'une cour compétente. Une fois déposé, le certificat a le même effet qu'un jugement ou une ordonnance de cette cour en faveur du directeur. Le directeur doit envoyer à l'employeur, par courrier recommandé, une copie du certificat, indiquant la date de son dépôt.

Lorsque le directeur sait ou soupçonne qu'une personne doit de l'argent ou est sur le point de devoir de l'argent et de remettre un montant d'argent à un employeur défaillant, il peut exiger, par lettre recommandée ou lettre remise en mains propres, que la personne lui paye directement, en fiducie, la totalité ou une partie de l'argent qu'elle doit à l'employeur. Une personne qui acquitte sa dette envers l'employeur sans se conformer à l'ordre du directeur risque de devoir payer de nouveau le montant de sa dette à l'égard de l'employeur ou le montant que lui a ordonné de payer le directeur, selon le moindre de ces deux montants.

En vertu de la Loi sur les normes d'emploi, l'employeur est censé conserver en fiducie pour l'employé l'indemnité de vacances qu'il devra

payer à cet employé, que le montant soit conservé séparément ou non par l'employeur, et cette indemnité devient un privilège et une créance garantie sur les biens de l'employeur qui, dans le cours normal des affaires, seraient inscrites dans les livres comptables, qu'ils aient été ainsi inscrits ou non.

Quiconque contrevient à une disposition de cette Loi ou des règlements ou à une décision, exigence ou ordonnance rendue en vertu de cette Loi, est coupable d'une infraction et est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus 10 000 $ ou d'une peine d'emprisonnement d'au plus six mois, ou des deux peines à la fois. La cour qui prononce la condamnation doit, en sus de toute autre peine, évaluer le montant des salaires non payés qui reviennent aux employés, et ordonner que ce montant soit payé au directeur, qui doit percevoir et distribuer ledit montant. Le directeur peut déposer l'ordonnance auprès d'une cour compétente et elle sera considérée comme une ordonnance de cette cour pour les besoins de l'application de la Loi.

De plus, quand une compagnie enfreint les dispositions de la Loi, il est présumé que l'infraction a été commise avec l'autorisation, la permission ou le consentement des dirigeants, administrateurs ou agents de ladite compagnie; ceux d'entre eux qui ne prouvent pas le contraire sont considérés comme parties à l'infraction et, de ce fait, coupables de celle-ci et sont passibles, sur déclaration sommaire de culpabilité, de la peine prescrite pour cette infraction, que la compagnie ait été poursuivie et reconnue coupable ou non. Les dirigeants, administrateurs ou agents de la compagnie peuvent en outre recevoir l'ordre de payer le montant qui, selon la cour qui a prononcé la condamnation, n'a pas été payé, et le directeur doit percevoir et distribuer aux employés le montant en question.

QUÉBEC

Au Québec, le droit d'intenter une action civile pour le recouvrement des salaires non payés est resté intact: aucune disposition de la Loi sur les normes du travail ne l'interdit. De fait, le recours statutaire est structuré de façon à utiliser l'action civile. Le recours en recouvrement des salaires est ainsi toujours porté devant la cour civile. L'action peut être prise directement par l'employé lésé, mais la Commission des normes du travail peut intervenir à tout moment dans une action concernant la Loi ou les règlements. De plus, la Commission peut, dans certaines circonstances, intenter, en son propre nom et pour le compte d'un salarié, une poursuite visant à recouvrer des sommes dues par l'employeur en vertu de cette Loi ou d'un règlement, ou intervenir en son propre nom et pour le compte d'un salarié dans une procédure relative à l'insolvabilité de l'employeur.

La Commission peut entreprendre une enquête de sa propre initiative. Par ailleurs, un salarié qui croit avoir été victime d'une atteinte à un droit conféré par la Loi peut adresser par écrit une plainte à la Commission. Si un salarié est assujetti à une convention collective ou à un décret, il doit alors démontrer à la Commission qu'il a épuisé tous les recours découlant de cette convention ou de ce décret. L'enquête,

qu'elle résulte de la décision de la Commission ou de la volonté d'un employé de pousser plus loin l'affaire, doit se conformer à certaines règles précises de procédure.

Selon les résultats ou conclusions de l'enquête, la Commission peut décider de rejeter la plainte ou obliger l'employeur à payer le montant que la Commission estime être dû. La Commission peut refuser de poursuivre une enquête si elle constate que la plainte est frivole, non fondée ou faite de mauvaise foi. Dans l'un ou l'autre de ces cas, elle avise le salarié de sa décision par courrier recommandé, et lui en donne les motifs. L'employé peut alors s'adresser lui-même à la cour pour obtenir satisfaction.

Quand la Commission est d'avis qu'une somme d'argent est due à un salarié, elle met l'employeur en demeure de payer. Cette somme doit lui être versée dans les 20 jours de la mise à la poste de la mise en demeure par courrier recommandé. Une copie doit aussi en être envoyée au salarié.

Après la réception d'une mise en demeure, l'employeur ne peut acquitter valablement les sommes faisant l'objet de la réclamation qu'en en faisant remise à la Commission. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une action intentée par le salarié lui-même.

La Commission peut exercer pour le compte d'un salarié l'action appropriée à défaut par celui-ci d'informer la Commission de son intention de poursuivre lui-même à l'expiration du délai de 20 jours.

Selon une disposition qui n'est pas encore en vigueur, à défaut par l'employeur de payer cette somme dans un délai de 20 jours, la Commission pourra, de son propre chef, dans les cas qui seront prévus par le règlement, verser au salarié une somme équivalant au salaire minimum. La Commission sera dès lors subrogée dans tous les droits du salarié, jusqu'à concurrence de la somme ainsi payée.

Lorsqu'elle exerce l'un ou l'autre des recours décrits dans les deux paragraphes précédents, la Commission peut réclamer, en sus de la somme due aux termes de cette Loi, un montant égal à 20 p. 100 de cette somme. Ce montant additionnel appartient en entier à la Commission.

Chaque fois que la Commission réclame de l'employeur, pour le compte d'un salarié, des salaires non payés, elle ne peut exercer ce recours que jusqu'à concurrence du salaire que ce salarié aurait dû recevoir pour la même période de travail s'il avait eu droit au double du salaire minimum en vigueur au jour où le travail a été accompli. Le salarié conserve le droit d'exercer lui-même, s'il y a lieu, son recours pour la partie de son salaire qui dépasse le montant ainsi réclamé par la Commission.

Les salaires non payés que réclame un salarié ne peuvent avoir été dus pour plus d'un an avant la date où a été intentée l'action civile. Toutefois, cette limite de temps peut être interrompue pour six mois par l'envoi par courrier recommandé, par la Commission, d'un avis d'enquête à

l'employeur. La prescription peut aussi être interrompue pour six mois par la découverte, par la Commission, de fausses inscriptions dans les registres et livres de l'employeur. Dans pareil cas, la prescription ne court à l'encontre des recours de la Commission qu'à compter de la date où a été connue la fraude.

Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande, qu'elle soit formulée par un salarié ou par la Commission, et le montant total réclamé détermine la compétence du tribunal, tant en première instance qu'en appel. Il est à noter que la Cour des petites créances du Québec n'a jamais compétence pour entendre une réclamation fondée sur cette Loi ou un règlement de cette Loi. En vertu de l'article 953 du Code de procédure civile, ne peut être considérée comme une petite créance une créance résultant de la non-exécution d'une obligation légale.

Encore une fois conformément à une disposition qui n'est pas encore en vigueur, et selon des conditions qui seront établies par un règlement, la Commission pourra indemniser avec ses fonds un salarié pour la totalité ou une partie du salaire qu'il n'a pas reçu ou de tout autre avantage pécuniaire qui lui revient en vertu de cette Loi, quand son employeur a fait faillite ou est insolvable et qu'une cession est faite en vertu de la Loi fédérale sur la faillite, ou qu'une ordonnance de liquidation est rendue en vertu de la Loi fédérale sur les liquidations. La Commission sera alors subrogée dans tous les droits de l'employé, jusqu'à concurrence du montant ainsi payé.

Des poursuites pénales peuvent être intentées contre un employeur par le procureur général ou son représentant autorisé, aux termes des dispositions de la Loi sur les poursuites sommaires. Diverses amendes et peines peuvent être imposées aux employeurs, ou aux administrateurs, dirigeants, agents, et même aux employés d'une compagnie qui de quelque façon ont partie liée avec les responsables d'une infraction. Le non-paiement du salaire d'un employé constitue une infraction punissable d'une amende de 200 $ à 500 $ et, pour chaque infraction subséquente commise dans les deux ans qui suivent, de 500 $ à 3 000 $. Des poursuites pénales doivent être intentées dans l'année qui suit la date où la Commission a eu connaissance de l'infraction.

Les amendes perçues conformément à un jugement appartiennent à la Commission.

Quand un employé ou la Commission a gain de cause, les procédures générales du Code de procédure civile ou de la Loi sur les poursuites sommaires peuvent être utilisées pour l'exécution du jugement, notamment, la saisie judiciaire des biens meubles ou immeubles du débiteur défaillant.

SASKATCHEWAN

Le directeur, ou toute autre personne désignée par le Ministre, qui apprend, a des raisons de croire ou soupçonne qu'un employeur n'a pas

payé ou ne va probablement pas payer les salaires conformément à la Loi sur les normes du travail, et qui estime qu'il est dans le meilleur intérêt d'un ou plusieurs des employés de prendre des mesures pour recouvrer ces salaires au nom des employés, peut délivrer un certificat indiquant le montant des salaires qui, à son avis, sont dus par l'employeur ou qui le deviendront. Le directeur peut déposer ce certificat au bureau du greffier local de la Cour du Banc de la Reine et, pour les besoins de son exécution, ce certificat est considéré comme un jugement de cette Cour en faveur des employés contre l'employeur qui y est nommé, pour le montant indiqué.

Quand il dépose ainsi ce certificat, le directeur doit envoyer à l'employeur et aux employés qui y sont nommés un avis donnant toutes les précisions voulues, où et quand il a été déposé, et mentionnant que l'employeur et tout employé peut contester ou refuser d'accepter un montant qui y est indiqué dans les 14 jours qui suivent signification de l'avis.

Lorsque l'employeur ou un employé conteste ou refuse d'accepter le montant des salaires indiqué dans le certificat déposé, il peut, dans les 14 jours qui suivent la signification de l'avis, demander à un juge de la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan, siégeant au centre judiciaire le plus rapproché du lieu d'affaire de l'employeur et où le certificat a été déposé, que le montant indiqué soit révisé. Cette demande se fait par voie de motion, dont avis est signifié au Ministre, à l'intimé et à toute autre personne indiquée par le juge. L'ordonnance du juge sur la question détermine le montant des salaires non payés qui sont dus, et modifie en conséquence le certificat du directeur. Aucun appel ne peut être interjeté de cette décision.

L'employeur doit payer au directeur le montant des salaires indiqué dans le certificat, en ce qui concerne les employés qui y sont nommés, et le reçu du directeur constitue une quittance valable de sa dette, pour ce qui est du montant indiqué au reçu.

Les frais de toute action intentée par le directeur en recouvrement des salaires au nom d'un employé sont les premiers à être déduits d'un montant ainsi reçu; le directeur doit payer le solde, au pro rata, aux employés qui y ont droit.

Dans le cas d'un différend concernant les salaires, l'employeur doit aviser par écrit l'employé du montant qu'il admet être dû et il doit payer inconditionnellement et sans délai ce montant à l'employé.

Dans le cas d'un arrêt de travail résultant d'un différend, le montant total du salaire d'un employé qui n'est pas payé au moment de l'arrêt de travail doit être payé le jour de paye régulier suivant. S'il est convaincu que l'employeur ne peut payer les salaires en raison de facteurs indépendants de sa volonté, le directeur peut autoriser l'employeur à payer ces salaires à un autre jour qu'il fixe.

Sauf dans certaines circonstances, un employeur peut intenter une action, un procès ou quelque autre procédure contre un employé pour les

biens, marchandises ou articles volontairement achetés par lui pendant qu'il était au service de cet employeur. L'employeur peut, en outre, déduire de temps à autre directement du salaire de l'employé tout montant que celui-ci lui doit à la suite de la vente, livraison ou fourniture par lui de ces biens, articles ou marchandises. L'employeur peut aussi, à l'encontre de l'action intentée contre lui par un employé en recouvrement de salaires non payés, opposer à la demande de l'employé, ou demander que soit déduit de celle-ci, tout montant que lui doit l'employé pour l'achat volontaire de biens, articles ou marchandises.

Lorsqu'il apprend, a des raisons de croire ou soupçonne qu'un employeur n'a pas payé ou ne paiera probablement pas le salaire d'un employé, et qu'une personne doit ou est sur le point de devoir à l'employeur une somme d'argent, ou est sur le point de payer à l'employeur une somme d'argent, le directeur peut ordonner à cette personne de lui remettre directement une partie ou la totalité de l'argent dû ou sur le point d'être dû à l'employeur. Si ce montant est un montant déterminé, la personne en question doit payer au directeur le moindre du montant dû ou du montant déterminé, s'il devait cet argent au moment de recevoir la demande de paiement du directeur, ou payer intégralement la somme déterminée, s'il a contracté la dette par la suite. Toutefois, si le montant n'est pas déterminé, la personne en question ne doit payer aucun montant à l'employeur avant que le directeur la libère par écrit ou qu'elle paie au directeur le montant reconnu comme correspondant aux salaires non payés. Les paiements faits au directeur constituent une libération valable de la dette envers l'employeur, jusqu'à concurrence des paiements, comme s'ils avaient été faits à l'employeur. Le directeur doit remettre des reçus pour l'argent payé.

Lorsqu'il a reçu de l'argent de tierces personnes, comme il est décrit ci-haut, le directeur doit envoyer à l'employeur et aux employés un avis indiquant les détails voulus, et les avisant qu'ils peuvent contester le montant de la réclamation de l'employé mentionné dans l'avis à une audience qui aura lieu devant lui ou son représentant. Ils doivent aviser le directeur de leur intention de ce faire dans les dix jours qui suivent. Une fois l'audience terminée, le montant des salaires non payés est déterminé et il leur est envoyé un nouvel avis renfermant les détails voulus et les informant que peut être interjeté appel dans les 14 jours qui suivent à un juge de la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan. Dans les deux cas, si aucun appel n'est interjeté dans le délai prescrit, les avis lient les parties et le directeur peut distribuer les montants perçus. La distribution, dans d'autres circonstances, sera faite conformément aux ordonnances. Si, après paiement des réclamations des employés et des frais d'application, le cas échéant, il reste encore de l'argent au directeur, celui-ci doit remettre ce surplus à l'employeur.

L'employeur doit conserver en fiducie pour l'employé tout le salaire qui devient dû ou qui est dû à un employé, en vue du paiement de ce salaire de la façon et au moment prescrits par cette Loi. Même s'il ne le fait pas réellement, l'employeur est réputé conserver ce montant en fiducie.

Quand l'employeur n'a pas conservé ou a négligé de conserver les salaires en fiducie et que ses biens ne suffisent pas à payer au complet l'argent fiduciaire qu'il doit à chacun de ses employés, ces derniers doivent se partager au pro rata les biens de l'employeur. Un administrateur d'une compagnie qui est aussi un employé de la compagnie ne peut partager avec les autres employés les biens affectés à leurs créances avant que leurs réclamations de salaires aient été satisfaites.

En outre, les salaires qui deviennent ou qui sont exigibles sont réputés être garantis par un droit de sûreté sur les biens et l'actif de l'employeur, ou sur son patrimoine, que ces biens ou cet actif soient touchés ou non par d'autres droits de sûreté. La sûreté pour les salaires passe avant la plupart des autres créances ou droits sur les biens ou l'actif, y compris toute créance ou droit de la Couronne, et, sans limiter la généralité de ce qui précède, cette priorité s'étend à toute sûreté, privilège, créance garantie, sûreté réelle, hypothèque, cession, y compris celle de dettes actives, obligation ou autre garantie, devenue opposable au sens de la Loi sur la mise en garantie des biens personnels ou non, faits ou donnés, acceptés ou émis avant ou après le moment où les salaires sont devenus exigibles, sans enregistrement ou autre titre d'opposabilité du présumé droit de sûreté pour salaires.

La sûreté, toutefois, n'a pas priorité sur ce qui suit: a) une sûreté garantissant le prix d'achat accordé avant que les salaires deviennent exigibles, et enregistré dans le délai prescrit par la Loi sur la mise en garantie des biens personnels, b) une hypothèque sur immeuble accordée par un employeur avant que les salaires deviennent exigibles, c) la sûreté d'un vendeur en vertu d'un accord de vente d'un bien immeuble ou en vertu d'une convention dite "mortgage back" ainsi que la sûreté d'une personne qui donne une contrepartie pour permettre à un employeur d'acquérir des droits dans un immeuble, dans la mesure où cette contrepartie est affectée à l'acquisition de ces droits.

Malgré ces dispositions, l'employé a le droit de recouvrer de son employeur tous les salaires que celui-ci lui doit et qu'il ne lui a pas payés, en exerçant tout recours légal prévu pour le recouvrement des salaires. Aucun employeur ne peut, dans une action, un procès ou quelque autre procédure intentée contre lui par un employé pour le recouvrement de salaires, déduire quelque montant que ce soit ou demander une réduction du montant demandé par l'employé, du fait qu'il lui a livré des biens, articles ou marchandises au lieu de lui payer un salaire.

Constitue une infraction le fait de ne pas respecter ou de violer toute disposition de cette Loi, de faire une déclaration fausse ou trompeuse dans l'intention d'induire en erreur, dans toute communication destinée au Ministre ou à son représentant dûment autorisé, ou de gêner ou entraver le Ministre ou son représentant autorisé dans l'exercice d'un pouvoir qui lui est conféré. Le fardeau de la preuve de la poursuite repose sur la prépondérance de la preuve, et il n'est pas nécessaire d'établir la culpabilité de l'accusé au-delà de tout doute raisonnable.

Quand une compagnie est en cause, ses administrateurs, dirigeants et agents qui ont dirigé, autorisé, toléré, approuvé la commission de l'infraction, ou participé à celle-ci, sont coupables d'une infraction et sont passibles, sur déclaration sommaire de culpabilité, de l'amende prévue pour l'infraction, que la compagnie ait été poursuivie ou déclarée coupable, ou non.

Lorsque l'employeur est reconnu coupable de ne pas avoir payé le salaire d'un employé, la cour qui prononce la condamnation doit, outre l'amende, ordonner à l'employeur de payer ce salaire. Cette ordonnance peut être déposée auprès du greffier de la Cour du banc de la Reine et, pour les besoins de son exécution, elle est réputée être un jugement de cette Cour.

Le délai de prescription prévu par cette Loi est de trois ans à partir de la date où a été commise la prétendue infraction.

TERRE-NEUVE

À Terre-Neuve, les modes généraux de recouvrement des salaires sont les suivants:

Le directeur des normes du travail ou tout agent désigné peut, sous la direction et la surveillance du Ministre, entendre des déclarations et plaintes portant qu'une disposition de la Loi sur les normes du travail n'a pas été respectée, faire des enquêtes, prendre une décision sur la plainte et signifier par écrit cette décision à ceux qui ont enfreint la Loi. Si la question est réglée de cette façon, le directeur ou son agent désigné peut accepter des employeurs les salaires non payés qu'ils doivent aux employés, et remettre les sommes ainsi perçues aux employés. Le directeur ou un agent désigné peut aussi poursuivre ceux qui enfreignent la Loi, au moyen d'une poursuite pénale, en vertu de la Loi sur les procédures sommaires après avoir obtenu la permission du ministre de la Justice.

Dans les trois ans qui suivent le fait qui a donné lieu à la cause d'action, le Tribunal des normes du travail peut examiner, réviser, entendre et régler toute question régie par la Loi dont le saisit le directeur, une personne se disant lésée par une décision du directeur, ou toute personne alléguant infraction à l'une des dispositions des Parties 1 à 14 de la Loi. Le directeur peut renvoyer au Tribunal toute plainte dès qu'il en est saisi, et toute question résultant de l'enquête ou survenant au cours de l'enquête. Une personne s'estimant lésée ne peut interjeter appel avant que le directeur n'ait rendu sa décision sur la question. La demande de révision doit être présentée au Tribunal dans les 15 jours qui suivent la date de cette décision.

Toute personne touchée et lésée par une ordonnance du Tribunal peut, dans les 30 jours qui suivent la date de réception d'une copie de l'ordonnance, interjeter appel sur un point de droit ou un point mixte de droit et de fait à un juge de la Cour de district dans les limites territoriales du domicile de l'appelant ou de son entreprise. Tous les papiers et documents que détient le Tribunal sur la question doivent être

soumis au juge avant l'audition de l'appel. Le juge qui entend l'appel peut maintenir, annuler ou modifier l'ordonnance du Tribunal, et condamner aux dépens l'une des parties.

Toute personne à qui un salaire est dû et payable a priorité sur tous les créanciers de l'employeur, y compris la Couronne, jusqu'à concurrence de 2 000 $, si avis écrit de sa réclamation est donnée au directeur. Quand tout le salaire non payé est versé, l'employé doit de nouveau en aviser le directeur.

En dépit de sa signification apparemment claire, cette disposition ne donne à la créance pour salaires impayés qu'une priorité sur les créances ordinaires et privilégiées. Les tribunaux ont toujours statué qu'à moins de stipulation absolument claire, une disposition ne peut faire atteinte aux droits des créanciers garantis.

En outre, ce genre de disposition ne trouvera probablement pas d'application dans les cas de faillite et d'insolvabilité. Ces matières sont du ressort exclusif du Parlement du Canada et les dispositions de la Loi sur la faillite et la Loi sur les liquidations auront préséance en cas de conflit.

La disposition ne donne pas non plus au salarié une priorité absolue sur les créanciers saisissants. Si le shérif a commencé à réaliser le montant des créances par la vente en justice des biens du débiteur, la réclamation du salarié passe après celles des créanciers saisissants. Les employés n'auront donc priorité que lorsque leurs réclamations seront connues et établies avant que le shérif ne réalise des fonds par la vente des biens saisis par les créanciers saisissants.

Des peines (amendes et emprisonnement) sont imposées aux personnes reconnues coupables d'une infraction à la Loi. Elles varient selon qu'elles s'appliquent à une personne ou à une compagnie. A la deuxième condamnation, les amendes ou la durée de l'emprisonnement sont automatiquement doublées. La cour qui déclare la culpabilité doit aussi ordonner que la personne ou compagnie se conforme à l'ordonnance du Tribunal quant au paiement des salaires qu'elle doit. Une fois déposée au greffe de la Cour suprême de la province, cette ordonnance peut être exécuté contre l'employeur comme un jugement de cette Cour.

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Lorsqu'il constate qu'un employeur n'a pas payé à un employé le salaire minimum, une rémunération pour heures supplémentaires ou une indemnité de vacances ou de jour férié, l'inspecteur doit déterminer la différence entre le salaire effectivement payé et le salaire auquel l'employé a droit. Si le montant de la différence est reconnu véridique par écrit par l'employeur et l'employé, l'employeur doit payer ce montant à l'agent des normes du travail dans les cinq jours qui suivent, et ce montant sera immédiatement remis à l'employé.

L'agent des normes du travail a à peu près les mêmes pouvoirs quant au recouvrement du salaire impayé d'un employé. Lorsqu'il reçoit des informations indiquant qu'un employeur n'a pas payé à un employé la totalité du salaire que celui-ci a gagné, et qu'il est convaincu que l'employé n'a pas intenté d'autre action en recouvrement du salaire non payé, il peut à tout moment émettre un certificat indiquant le salaire dû, et en envoyer copie à l'employeur par courrier recommandé, en lui donnant 30 jours pour présenter sa preuve et formuler des observations.

La question est alors renvoyée au Conseil des normes du travail. Après avoir procédé à l'enquête qu'il juge appropriée, y compris la tenue d'une audience, s'il le juge souhaitable, et à l'examen des observations des intéressés, s'il y a lieu, le Conseil peut confirmer le certificat ou l'annuler, et le remplacer par le sien, ou ne prendre aucune mesure.

Le Conseil peut déposer le certificat auprès du greffier de la Cour et ce certificat est considéré, pour les besoins de son exécution, comme un jugement de cette Cour en faveur du Conseil.

L'employeur peut en appeler à un juge de la Cour suprême territoriale de tout point de droit soulevé devant le Conseil; cet appel doit être interjeté dans les 30 jours qui suivent la date de la décision qui fait l'objet de l'appel. La décision du juge est finale.

Le montant des salaires indiqué dans le certificat constitue un privilège et une créance garantie en faveur du Conseil, payable avant toute autre créance ou droit, y compris ceux du gouvernement, et avant toute autre cession de dettes actives, inconditionnelle ou non, toute hypothèque sur des biens immeubles ou meubles et toute obligation, garantie ou non. Le privilège et la créance garantie prennent effet à compter de la date à laquelle les salaires ont été gagnés, et s'appliquent à tout montant d'argent dû à l'employeur, de quelque source, y compris à une somme due ou sur le point de le devenir par suite d'un contrat, d'un compte débiteur ou d'une réclamation d'assurance.

Lorsqu'il apprend qu'une personne, y compris le gouvernement et ses organismes, doit ou est sur le point de devoir de l'argent à l'employeur, le Conseil peut ordonner à cette personne de lui verser une partie ou la totalité de l'argent qu'elle doit à l'employeur, en raison de la responsabilité de celui-ci pour les salaires dus. Le Conseil doit conserver l'argent ainsi reçu jusqu'à ce que le délai d'appel soit expiré, ou, s'il est interjeté appel de la demande de paiement, jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise au sujet de l'argent.

Le Conseil peut ordonner à un employeur de fournir un cautionnement ou quelque autre sûreté pour le paiement de tous les salaires, selon le montant, la forme et la durée, d'au plus deux ans, qu'aura jugés appropriés le Conseil. Quand l'employeur doit fournir un cautionnement ou une autre sûreté au Conseil, le produit est appliqué, en tout ou en partie, après signification d'un avis écrit à l'employeur, au paiement de toute réclamation pour salaires impayés que le Conseil juge être bien-fondée.

Lorsque l'employeur n'a pas fourni le cautionnement ou autre sûreté, un jugement, à la demande de l'agent des normes du travail, peut interdire à l'employeur de faire quelque opération ou affaire dans les Territoires jusqu'à ce que le cautionnement ou la sûreté ait été fournie, et que les frais de la demande aient été payés.

Constitue une infraction le fait de ne pas se conformer à une disposition de la Loi sur les normes de travail ou d'une ordonnance rendue sous son régime, ou de sévir contre un employé qui a témoigné ou est sur le point de témoigner dans un procès relatif à cette Loi, ou qui a fourni des informations au Conseil sur les obligations d'un employeur défaillant. La partie coupable est passible, sur déclaration sommaire du culpabilité, d'une amende de 1 000 $ et d'une peine d'emprison nement d'au plus un an. La cour qui prononce la condamnation peut, outre ces peines, ordonner à l'employeur de payer à l'employé tout salaire auque celui-ci a droit.

Quand une compagnie commet une infraction concernant le paiement des salaires, tout dirigeant ou agent de la compagnie qui, en connaissance de cause, a dirigé, autorisé, approuvé, toléré la commission de l'infraction, ou y a participé, est, que la compagnie soit poursuivie ou non, partie à l'infraction et coupable de celle-ci.

TERRITOIRE DU YUKON

Au Yukon, les agents des normes d'emploi disposent du pouvoir de mener des enquêtes aux fins de l'administration de la Loi sur les normes d'emploi, les règlements ou toute ordonnance en vertu de cette Loi. Les agents sont habilités à emporter tout document, à administrer tout serment ainsi qu'à prendre et recevoir tout affidavit et déclaration statutaire.

Ils peuvent également faire demande à un juge pour l'émission de mandats enjoignant de produire des documents ou des objets quelconques lorsqu'une personne refuse de se soumettre à la demande de l'agent, ou permettant de fouiller une résidence.

Lorsqu'un agent conclut qu'un employeur a fait défaut de payer un salaire à un travailleur, l'agent peut déterminer la différence entre le montant effectivement versé et le montant auquel le salarié a droit. Si l'employeur et le salarié en reconnaissent par écrit l'exactitude, l'employeur est tenu de verser au salarié, dans les trois jours suivant cette entente, le montant ainsi déterminé, ou, si le directeur l'ordonne, de le lui verser. Le directeur doit remettre immédiatement cette somme à l'employé.

Le délai de prescription pour déposer une plainte relativement aux salaires impayés ou à une autre matière de la compétence d'un agent ou du directeur est d'un an à compter de la date où la cause du litige est survenue. Lorsqu'une plainte est déposée, le directeur ou un agent est tenu d'enquêter, à moins que la plainte ne soit jugée frivole, vexatoire, triviale ou faite de mauvaise foi. Par ailleurs l'enquête peut être suspendue si, de l'avis du directeur, aucune preuve suffisante n'existe

pour soutenir la plainte. Lorsque le directeur est convaincu qu'il y a effectivement salaires impayés, il est habilité à faire signifier à l'employeur une mise en demeure de lui payer le montant des salaires impayés. L'employeur a alors le choix, dans les 14 jours suivant la signification de l'avis d'enregistrement au greffe de la Cour d'un certificat faisant état du montant de la réclamation pour salaires impayés confirmée par le directeur, d'en appeler de cette décision au Conseil ou de s'y conformer. Un certificat ainsi enregistré est réputé être un jugement de la Cour en faveur de l'employé et peut être exécuté comme un jugement de cette Cour par l'employé, ou par le directeur au nom de l'employé, contre l'employeur pour le montant mentionné au certificat.

Dans les 14 jours suivant la réception d'un avis d'appel, le Conseil doit tenir une audience. Le Conseil est habilité à déterminer le montant des salaires impayés et à apporter toute modification au certificat afin qu'il reflète sa décision.

L'employeur peut ensuite en appeler de la décision du Conseil à la Cour, dans les 14 jours suivant sa signification. Il n'est pas mentionné si la décision de la Cour est finale et qu'elle lie les parties ou si un appel subséquent est permis.

Un salarié ne peut, sans le consentement du directeur, instituer et poursuivre une action civile après qu'un certificat de salaires impayés a été émis et à moins qu'il n'ait été cancellé et non remplacé.

Les salaires impayés indiqués au certificat constituent un privilège, une charge et une créance garantie en faveur du salarié à l'encontre de tous les biens personnels et réels de l'employeur, y compris des sommes dues ou à échoir à l'employeur provenant de n'importe quelle source. Cette créance a priorité sur toute créance privilégiée, ordinaire ou chirographaire que possèdent les autres créanciers de l'employeur, qu'elles aient été contractées avant ou après la date à laquelle les salaires sont devenus échus. Cette créance a en outre priorité sur toutes créances garanties que possèdent les autres créanciers qui ont pris effet par enregistrement ou autrement après la date à laquelle les salaires sont devenus échus.

Lorsque le directeur a des raisons de croire qu'une personne, y compris le Gouvernement du Yukon et ses agences, est ou est sur le point de devenir débiteur de l'employeur nommé dans un certificat de salaires impayés, le directeur est habilité à signifier à cette personne une mise en demeure de payer directement au directeur les sommes qu'elle doit à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant indiqué au certificat. Si une telle mise en demeure de payer est ignorée, le directeur peut effectuer le recouvrement de cette somme comme s'il s'agissait de salaires impayés et émettre un certificat indiquant la somme que cette personne doit à l'employeur. Ce certificat peut ensuite être déposé au greffe de la Cour et être exécuté comme un jugement de cette Cour contre la tierce-partie. Si la personne faisant l'objet d'une saisie-arrêt en mains tierces nie avoir été débiteur de l'employeur, le directeur peut l'enjoindre à produire l'information tendant à prouver cette allégation.

Comme c'est le cas dans la plupart des autres compétences au Canada, il est possible de faire appel à la cour et aux procédures criminelles pour assurer l'application des dispositions de cette Loi. Ainsi, une personne qui commet une infraction est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende déterminée. Si une corporation commet une infraction, tout dirigeant de cette corporation qui y a consenti ou participé est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'un terme d'emprisonnement en plus de l'amende.

Si le directeur en fait la demande, le juge est habilité à ordonner qu'une personne déclarée coupable d'une infraction fournisse caution pour garantir le paiement des salaires. Le directeur peut appliquer le montant de la caution aux salaires qu'il estime être subséquemment dûs à un employé par un employeur.

Un juge doit, lorsqu'il déclare un employeur coupable d'avoir enfreint la Loi, lui imposer de verser, en plus des autres peines tout salaire auquel un employé a droit. Outre cette obligation, le juge peut exercer de façon discrétionnaire le pouvoir d'ordonner, lorsqu'un salarié a été illégalement licencié en vertu de cette Loi, à l'employeur de réintégrer le salarié à son service.

Le délai de prescription d'une poursuite criminelle en vertu de cette Loi est d'un an à compter de la date à laquelle est survenue la matière à poursuite.

Autres lois affectant le recouvrement des salaires

Il est important de noter que dans toutes les compétences canadiennes plusieurs autres lois peuvent influer sur le recouvrement des salaires impayés.

Les lois fédérales sur la faillite et l'insolvabilité ont une très grande importance sur le taux de succès de recouvrement lorsque le défaut de payer est dû à la faillite ou à l'insolvabilité de l'employeur. La Loi sur la faillite et la Loi sur les banques auront préséance sur toute loi provinciale visant la protection des salaires lorsque leur champ d'application n'est pas en doute.

Par ailleurs, plusieurs autres types de loi visent la protection des salaires. La plupart des compétences (toutes les compétences sauf le fédéral, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard) ont une Loi sur les maîtres et les commettants, parfois également intitulée Loi sur le recouvrement des salaires, qui prévoit une procédure sommaire pour le recouvrement des salaires impayés. Ce genre de loi donne à un juge de paix ou à un magistrat la compétence exceptionnelle d'agir en tant que tribunal civil afin de régler ces disputes entre employeur et employé. Généralement, après avoir reçu une plainte, le juge ou le magistrat doit faire signifier à l'employeur un avis de comparaître et doit trancher la question en litige lors de la comparution. Cependant, des limites sérieuses sont imposées sur le montant que l'on peut recouvrer par

ce recours. Ce montant varie de 50 $ à 500 $. De plus, il existe habituellement un délai de prescription d'un an ou moins pour intenter ce recours.

En outre, toutes les administrations prévoient, habituellement par l'entremise d'une loi traitant des sociétés commerciales, des mesures édictant la responsabilité des administrateurs ou dirigeants d'une compagnie pour les salaire impayés. Ce type de disposition permet à l'employé de "percer le voile corporatif" car la corporation est une entité juridique séparée et distincte des personnes qui la dirigent. Sans une telle disposition, le seul recours d'un employé serait contre la corporation. D'ordinaire, une disposition de ce genre rend les administrateurs ou les dirigeants d'une société commerciale conjointement et solidairement responsables des salaires impayés. Ceci signifie que l'employé peut exercer son recours contre un seul ou plusieurs administrateurs ou dirigeants. S'il l'exerce contre un seul, ce dernier peut alors poursuivre les autres pour leur quote-part de la réclamation. Cependant, ce recours est habituellement limité aux salaires qui sont devenus payables durant leur mandat et seulement pour un maximum d'un certain nombre de mois de salaire, ce nombre pouvant varier de trois à 12 mois, selon la loi. De plus, il est généralement exigé que l'employé ait d'abord poursuivi avec succès la corporation, à l'intérieur d'un délai de prescription donné, et n'avoir pu obtenir que son jugement soit entièrement satisfait lors de son exécution. Par ailleurs, il est bon de noter que d'autres conditions peuvent être exigées pour rendre opposable le droit créé par ce genre de disposition.

D'autres lois créent des "liens" dans les provinces de "common law". Ce concept juridique s'apparente à celui des privilèges en droit civil québécois. Tous deux accordent aux ouvriers, constructeurs, fournisseurs de matériaux et à d'autres (par ex.: les mineurs, les bûcherons, les ingénieurs, les architectes, les propriétaires d'auberges ou d'entrepôts) le droit d'enregistrer leur réclamation au bureau d'enregistrement des immeubles. Cet enregistrement, s'il est conforme aux nombreuses conditions exigées, confère à la réclamation pour les montants payables en contrepartie de services rendus ou de matériaux fournis le statut de créance garantie ou privilégiée et cette créance grève l'immeuble pour lequel ont été fournis ces travaux ou ces matériaux.

Par ailleurs, des lois fédérales et provinciales prévoient que, puisque de telles réclamations ne peuvent grever les biens de la Couronne, les entrepreneurs et sous-entrepreneurs contractant avec le gouvernement pour la construction d'ouvrages publics doivent fournir un cautionnement ou une sûreté quelconque afin de couvrir le salaire de leurs employés. En général, ces lois permettent également au gouvernement de retenir les montants qui sont dus aux entrepreneurs et sous-entrepreneurs et de les divertir au paiement des salaires des employés.

Enfin, le dépôt d'un cautionnement peut parfois être exigé en d'autres circonstances. En effet, la plupart des provinces ont une loi de portée générale qui lui permet d'exiger de tout employeur: qu'il dépose un cautionnement garantissant pour l'avenir tout défaut de payer des salaires, qu'il dépose un cautionnement, d'année en année, jusqu'à ce qu'il ait

démontré sa fiabilité en ce qui a trait au paiement des salaires, qu'il fournisse un cautionnement lorsqu'une plainte a été reçue alléguant le défaut de payer des salaires, ou qu'il dépose un cautionnement s'il a déjà été trouvé coupable d'un défaut de payer des salaires.

LOIS ET RÈGLEMENTS MENTIONNÉS DANS CE RAPPORT

Administration fédérale

Loi sur les banques, (S.R.C. 1970, c.B-1, telle que modifiée),

Loi sur la faillite, (S.R.C. 1970, c.B-3, telle que modifiée),

Loi canadienne sur les droits de la personne, (S.C. 1976-77, c.33, telle que modifiée),
Ordonnances sur l'égalité de rémunération (TR/78-155),

Code canadien du travail (S.C. 1970, c.L-1, tel que modifié),
Règlement du Canada sur les normes du travail (C.R.C. 1978, c.986), tel que modifié par DORS/82-747,
Décret de 1980 sur le salaire horaire minimum (DORS/80-659),

Loi sur les justes salaires et les heures de travail (S.R.C. 1970, c.L-3),
Règlement sur les justes salaires et les heures de travail (DORS/67-95, tel que modifié),

Loi établissant certains jours fériés (S.R.C. 1970, c.H-7),

Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (S.C. 1980-81-82, c.89),

Loi sur la responsabilité des salaires, (S.R.C. 1970, c.W-1),

Loi sur les liquidations, (S.R.C. 1970, c.W-10, telle que modifié).

Alberta

The Employment Standards Act (S.A. 1980, c.62),

Employment Standards Act Regulations:
Minimum Wage Regulation (72/81),

Hours of Work and Overtime Pay Regulations:
Ambulance Drivers and Attendants (A. Reg. 77/81),
Field Services (A. Reg. 73/81),
Highway and Rail Construction and Brush Clearing (A. Reg. 79/81),
Irrigation Districts (A. Reg. 75/81),
Nursery Industry (A. Reg. 76/81),
Oilwell Servicing (A. Reg. 74/81),
Taxi Cab Industry (A. Reg. 80/81),
Trucking Indusry (A. Reg. 78/81),

Construction Industry and Brush Clearing
Vacation Pay and General Holiday Pay Regulation (A. Reg. 81/81),
Exemption Regulation (A. Reg. 83/81),
Scheme Employment Regulation (A. Reg. 101/81),

Alberta (suite)

Adolescents and Young Persons Employment Regulation (A. Reg. 82/81),

The Child Welfare Act (R.S.A. 1970, c.45),

Coal Mines Safety Act (S.A. 1974, c.18),

Individual's Rights Protection Act (S.A. 1972, telle que modifiée),

School Act (R.S.A. 1970, c.329, telle que modifiée).

Colombie-Britannique

Employment Standards Act (S.B.C. 1980, c.10),
Employment Standards Regulation (B.C. Reg. 37/81),

Human Rights Code (R.S.B.C. 1979, c.186),

Public Construction Fair Wages Act (S.B.C. 1976, c.43),

Schools Act (R.S.B.C. 1979, c.375).

Île-du-Prince-Édouard

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c.72, telle que modifiée),

Labour Act (R.S.P.E.I., c.L-1, telle que modifiée),
Minimum Wage Order 1/85 (EC 126/85),

Minimum Age of Employment Act (R.S.P.E.I., 1974, c.M-11),

School Act (R.S.P.E.I. 1974, c.S-2).

Manitoba

Construction Industry Wages Act (R.S.M. 1970, c.C190, telle que modifiée),

Child Welfare Act (S.M. 1974, c.30,telle que modifiée),

Employment Standards Act (R.S.M. 1970, c.E110, telle que modifiée),
Regulations Respecting Minimum Wages and Working Conditions (M.R.R. E110-R1, tel que modifié),
Regulation Prescribing Circumstances in Which a Lay-off Shall Not be Deemed to be a Termination of Employment (M.R. 261/82),

Manitoba (suite)

Payment of Wages Act (C.C.S.M., c.P15, telle que modifiée),

Remembrance Day Act (R.S.M. 1970, c.R80, telle que modifiée),

Retail Businesses Holiday Closing Act (C.C.S.M., c.R120),

School Attendance Act (R.S.M. 1970, c.S20, telle que modifiée),

Shops Regulations Act (R.S.M. 1980, c.S110, telle que modifiée),

Vacation with Pay Act (R.S.M. 1970, c.V20, telle que modifiée),

Wages Recovery Act (R.S.M. 1970, c.W10).

Nouveau-Brunswick

Loi sur la fermeture des établissements de vente au détail (L.R.N.B. 1973, c.C-7, telle que modifiée),

Loi sur les droits de l'Homme (L.R.N.B. 1973, c.H-11, telle que modifiée),

Loi sur les normes d'emploi, (L.N.B. 1982, c.E-7.2, telle que modifiée),

Loi sur la fête du Nouveau-Brunswick (L.N.B. 1975, c.N-41),

Loi sur la santé et la sécurité au travail (L.N.B. 1983, c.O-0.2),

Loi scolaire (L.R.N.B. 1973, c.S-5, telle que modifiée).

Nouvelle-Écosse

Construction Safety Act (R.S.N.S. 1967, c.52, telle que modifiée),

Labour Standards Code (S.N.S. 1972, c.10, telle que modifiée),
Regulations (O.C. No. 76-1203),
General Minimum Wage Order (N.S. Reg. 84/77), telle que modifiée par General Minimum Wage Order (N.S. 125/84),

Education Act (R.S.N.S. 1967, c.81, telle que modifiée),

Remembrance Day Act, S.N.S. 1981, c.10.

Ontario

Education Act (S.O. 1974, c.109),

Employment Standards Act (R.S.O. 1980, c.137, telle que modifiée),
Fruit, Vegetable and Tobacco Harvester Regulation (O. Reg. 320/75, tel que modifié),
Benefit Plans Regulation (O. Reg. 654/75, tel que modifié),
General Regulation (O. Reg. 803/75, tel que modifié),
Domestics and Nannies (O. Reg. 1013/80),
Termination of Employment Regulation (R.R.O. 286, tel que modifié),

Occupational Health and Safety Act, 1978,
Industrial Establishments (O. Reg. 658/79),
Construction Projects (O. Reg. 659/79),
Mines and Mining Plans (O. Reg. 660/79),

One Day's Rest in Seven Act (R.S.O. 1970, c.305),

Retail Business Holidays Act (S.O. 1975 (Second Session) c.9).

Québec

Loi sur les normes du travail (L.Q. 1979, c.45, telle que modifiée),
Règlement sur les normes du travail (A.C. 873-81),
Ordonnance n° 3, Vacances annuelles (A.C. 2122-72, telle que modifiée),
Ordonnance n° 4, Générale (A.C. 2123072, telle que modifiée),
Ordonnance n° 14, 1973, Commerce de l'alimentation (A.C. 783-73, telle que modifiée),

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. 1978, c.C-12, telle que modifiée),

Code civil (Chapitre deuxième: Du louage d'ouvrage, Art. 1665 A-1670),

Loi des décrets de convention collective (L.R.Q. 1978, c.D-2, telle que modifiée),

Loi des heures d'affaires des établissements commerciaux (L.R.Q. 1977, c.H-2, telle que modifiée),

Code de sécurité dans l'industrie de la construction (A.C. 1576-74),

Loi sur l'instruction publique (L.R.Q. 1978, c.I-14, telle que modifiée),

Québec (suite)

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (L.R.Q. 1978, c.F-5, telle que modifiée)
Règlement concernant le préavis de licenciement collectif (A.C. 717-70),

Loi sur la fête nationale (L.Q. 1978, c.5, telle que modifiée),

Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.Q. 1979, c.63).

Saskatchewan

Education Act (S.S. 1978, c.17),

Family Services Act (R.S.S. 1978, c.F-7),

Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c.L-1, telle que modifiée),
Labour Standards Regulations (S. Reg. 317/77, tel que modifié),
Minimum Wage Board Order No. 1 (1985) (R.R.S. c.L-1, Reg. 2) (O.C. 613/85),
Minimum Wage Board Order No. 2 (1981),
Minimum Wage Board Order No. 3 (1981),

Wages Recovery Act (R.S.S. 1978, c.W-1),

Occupational Health and Safety Act Regulation (O.C. 437/81).

Terre-Neuve

Child Welfare Act (S.N. 1972, c.37, telle que modifiée),

Labour Standards Act (S.N. 1977, c.52),
Labour Standards Regulations, 1985 (N. Reg. 271/84),

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970, c.262, tel que modifié),

School Attendance Act, 1978 (S.N. 1978, c.78).

Territoires du Nord-Ouest

Fair Practices Act (R.O.N.W.T. 1974, c.F-2),

Labour Standards Act (R.O.N.W.T. 1974, c.L-1, telle que modifiée),
Annual Vacations Regulations (C.O. No. 274-68),
Labour Standards Wages Regulations (C.O. No. 140-74),
Employment of Young Persons Regulations (C.O. No. 133-79),

Territoires du Nord-Ouest (suite)

School Act (R.O.N.W.T. 1974, c.S-3),

Wages Recovery Act (R.O.N.W.T., c.W-1, telle que modifiée).

Territoire du Yukon

Labour Standards Act (S.Y.T. 1984, c.5),
Minimum Wage Order No. 84/1 (O.I.C. 1984/340),
General Exemption Regulation (O.I.C. 1984/344),
Fair Wage Schedule (O.I.C. 1985/61),

School Act (R.O.Y.T. 1975, c.S-3),

Wages Recovery Act (R.O.Y.T. 1975, c.W-1).